



**IAAEU**

Institut für Arbeitsrecht  
und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Union

**Rechenschaftsbericht 2017**

---

**und**

**Forschungsplan 2018 ff.**

---

Stiftung des öffentlichen Rechts  
Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

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

## **Adresse**

---

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

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

## **Direktoren**

---

Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (geschäftsführend)  
Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches  
Recht am Fachbereich V, Rechtswissenschaften, der Universität Trier

Prof. Dr. Laszlo Goerke  
Professor für Personalökonomik am Fachbereich IV für Wirtschafts- und Sozial-  
wissenschaften, Mathematik und Informationswissenschaften der Universität  
Trier

## **Redaktion und Ansprechpartner**

---

Ref. jur. Natalia Hebold, Tel.: 0651 201 4763

## **Satz und Layout**

---

Verena Moll

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort .....	4
2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU .....	7
2.1 Das Kuratorium .....	7
2.2 Der Beirat .....	9
2.3 Das Direktorium .....	9
3. Wissenschaftliche Aktivitäten .....	10
3.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	10
3.1.1 Forschungsprojekte .....	10
3.1.2 Europadatenbank und Newsletter.....	26
3.1.3 Veröffentlichungen .....	27
3.1.4 Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	30
3.1.5 Gutachten und Sachverständigentätigkeiten .....	33
3.1.6 Auszeichnungen und Erfolge .....	34
3.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	35
3.2.1 Forschungsprojekte .....	35
3.2.2 Veröffentlichungen .....	60
3.2.3 Vorträge und Tagungsteilnahmen .....	63
3.2.4 IAAEU Discussion Papers Series in Economics .....	67
3.2.5 Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter.....	68
3.2.6 Auszeichnungen und Erfolge .....	69
3.3. Juniorprofessur.....	70
3.3.1 Forschungsprojekte .....	71
3.3.2 Veröffentlichungen.....	73
3.3.3 Vorträge, Tagungsteilnahmen, Forschungsaufenthalte ....	74
3.4. Ehemalige Direktoren .....	78
4. Bibliothek .....	82
5. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU .....	85
5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	85
5.1.1 Gastforscher.....	85
5.1.2 Vorträge am IAAEU .....	85
5.1.3 Konferenzen und Seminare .....	85
5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	87
5.2.1 Gastforscher .....	87
5.2.2 Ökonomisches Kolloquium .....	87
5.2.3 Brownbag Seminar.....	88
5.2.4 Workshops am IAAEU .....	89
5.3. Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU .....	93
6. Presseschau .....	94
7. Mitarbeiterübersicht.....	98

## 1. Vorwort

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) ist ein kleines, interdisziplinär ausgerichtetes Forschungsinstitut, das seinen Platz in einer sich rasch wandelnden deutschen und europäischen Forschungslandschaft immer wieder hinterfragen und neu bestimmen muss. Nur auf diese Weise kann das IAAEU in der Konkurrenz mit großen, weniger spezialisierten Institutionen bestehen. In den nächsten Jahren werden die Aktivitäten des Instituts auf wenige, bedeutende Zukunftsfragen fokussiert werden, um Synergien innerhalb des Teams auszubauen und um das IAAEU noch stärker als bisher als Ansprechpartner auf bestimmten Feldern zu etablieren. Zu diesen Themen zählen der demographische Wandel, die Rolle der Gewerkschaften und des kollektiven Arbeitsrechts, die Wirkung von Arbeitsbedingungen, die Arbeitnehmermobilität und die Arbeit in einer digitalisierten Wirtschaft. Die erfolgreiche internationale Zusammenarbeit wird fortgesetzt, die arbeitsgruppenübergreifende Zusammenarbeit ausgebaut und intensiviert. Auch wird die Außendarstellung in Zukunft eine größere Bedeutung einnehmen.

In der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ist im vergangenen Jahr das rechtvergleichende Projekt zum „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ weiter vorangetrieben worden. An den Workshop in Trier, an dem sich Länderberichterstatter aus 14 Nationen auf eine gemeinsame Untersuchungsmethodik einigen konnten, knüpfte sich im Januar 2018 ein Workshop in Haifa an, auf dem die Länderberichte aufbereitet und diskutiert wurden. Eine Publikation folgt. Verstärkt wurde auch die Arbeit am Arbeitsvölkerrecht. Das Handbuch „Arbeitsvölkerrecht“ wird im laufenden Jahr abgeschlossen und erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2018; die internationale Tagung im Arbeitsvölkerrecht fand im September 2017 in Trier statt und hat mit einem hochrangig besetzten Panel 60 Teilnehmer aus 17 Mitgliedstaaten angezogen. An der Schnittstelle zwischen nationalem Recht und Völkerrecht liegt das Thema „Beamtenstreikrecht“, das wegen seiner Bezüge zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) schon länger zu den Forschungsinteressen der juristischen Arbeitsgruppe zählt. Für die mündliche Verhandlung vor dem Bundesverfassungsgericht (17. Januar 2018) wurde eine Expertise vorbereitet und für diese Thematik – nach Vorliegen der Entscheidungsbegründung – wird ein Workshop geplant. Eine intensive Vorbereitung benötigt auch das arbeitsgruppenübergreifende Projekt zum Crowdfunding, das aufgrund der Förderung durch die DFG auch in den kommenden Jahren im Zentrum der Forschungstätigkeit stehen wird. Zwar hat der Mitantragsteller, Prof. Hornuf, das Institut verlassen, die Zusammenarbeit am Projekt wird er aber auch von Bremen aus weiterführen. Mitglieder der Arbeitsgruppen haben im Jahr 2017 erneut zahlreiche Beiträge in Büchern, Zeitschriften und online-Publikationen veröffentlicht sowie an Tagungen teilgenommen, um ihre Themen und Ergebnisse in die Fachdiskussion einzubringen.

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe und die Juniorprofessur haben 2017 personelle Erfolge, damit aber auch Umbrüche erlebt. So hat der (ehemalige) Juniorprofessor für die ökonomische Analyse des Rechts, der am Fachbereich IV der Universität und am Institut tätig war, einen Ruf auf eine W 2 Professur an die Universität Bremen erhalten und auch angenommen. Außerdem hat nach erfolgreichem Abschluss der Promotion eine Mitarbeiterin das IAAEU verlassen und ein Postdoktorand ist auf eine Juniorprofessur an die Uni-

versität Konstanz gewechselt. Damit haben im vergangenen Jahr zwei Forscher des IAAEU einen Ruf erhalten. Insgesamt sind seit 2015 fünf ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts auf Universitätsprofessuren gewechselt.

Im Jahr 2017 hat die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe den neunten ökonomischen Workshop ausgerichtet. Nachdem dessen Vorgänger thematisch breit angelegt waren und das Ziel hatten, ein Diskussionsforum für Nachwuchswissenschaftler zu bieten, wurde die neunte Auflage neu ausgerichtet und unter dem Titel 'Workshop on Labour Economics' inhaltlich fokussiert. Außerdem wurde als neuer Termin der Beginn des Sommersemesters gewählt und die Veranstaltung wurde stärker als zuvor beworben. Insgesamt nahmen an dem Workshop rund 40 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus 11 Ländern teil und es wurden rund 30 Untersuchungen zu arbeitsmarkt- und personalökonomischen Fragestellungen, gesundheitsökonomischen Themen und bildungsökonomischen Problemen präsentiert. Die Neuausrichtung war erfolgreich und soll in diesem Jahr konsequent fortgesetzt werden, um das IAAEU als Diskussionsraum für neueste Forschung vor allem im Bereich der Arbeitsmarkt- und Personalökonomik zu stärken. Hierzu dienen auch das wöchentliche Forschungskolloquium mit externen Gästen, das regelmäßig auch in Zusammenarbeit mit den wirtschaftswissenschaftlichen Kolleginnen und Kollegen der Universität Trier organisiert wird, und die Diskussionspapierreihe des Instituts. Weiterhin haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe eine große Anzahl von Untersuchungen erstellt, auf Konferenzen, Tagungen und im Rahmen von Seminaren vorgestellt und diskutiert und in Zeitschriften veröffentlicht.

Somit befindet sich das IAAEU auf einem guten Weg, seine wissenschaftliche Exzellenz auf ausgewählten Themengebieten auszubauen. Der Jahresbericht dokumentiert, in welchem beachtlichen Maße es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelungen ist, ihre Gedanken in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

**März 2018**

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

*Prof. Dr. Laszlo Goerke*

## Kennzahlen-Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	4 (6)***	8***	12 (18)
Doktoranden je Direktor	4***	5***	9
davon Frauen	3	1	4
Postdoktoranden je Direktor	1	3***	4
davon Frauen	1	1	2
Habilitanden je Direktor	1	0	1
Dissertationen je Direktor	1	1	2
Zweitgutachten je Direktor	3	0	3
Examensarbeiten je Direktor	42	17	59
Fluktuation:			
Zugänge	0 (0)	3	3 (0)
Abgänge	1 (0)	2	3 (0)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	6*	4*	10*
Veröffentlichungen des Juniorprofessors	-	7*	7*
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	21*	16*	37*
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	4	5	9
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	8	0	8
Lehrveranstaltungen des Juniorprofessors in Semesterwochenstunden**	0	(4)	(4)
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	(6)	7	7 (13)
Gastforscher	4	2	6
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	6	5	11
Tagungsteilnahmen mit Vortrag des Juniorprofessors	-	23	23
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	9	20	29
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	2	2	4
Gastvorträge/Werkstattgespräche	1	23	24

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter.

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

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

\*\*\* Eine Mitarbeiterin der juristischen und zwei Mitarbeiter der ökonomischen Arbeitsgruppe sind im Laufe des Jahres 2017 ausgeschieden.

## 2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU

### 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, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben.

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur berufen. Für die Zeit ab 01.03.2015 bis 28.02.2018 wurden folgende Personen von der Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, University of Southampton, Vereinigtes Königreich
- Prof. 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 (emeritiert seit 01. Oktober 2015)
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn
- Dr. Daniela Heinemann, Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz, Deutschland
- Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Prof. Dr. Norbert Kluge, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland
- Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester, Vereinigtes Königreich
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland
- Jutta Steinruck, Mitglied des Europäischen Parlaments, Ludwigshafen, Deutschland

Für die darauffolgende Amtsperiode (01.03.2018 bis 28.02.2021) wurden folgende Personen von dem Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

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

## 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.

Folgende Professoren der Universität Trier wurden ab dem 01.01.2015 für eine dreijährige Amtszeit von der Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Beirats berufen:

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

Für die anschließende Amtsperiode, vom 01.01.2018 bis 31.12.2020, wurden folgende Professoren der Universität Trier vom Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Beirats berufen:

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

## 2.3 Das Direktorium

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



schlachter@iaaeu.de  
0651 201 4750

### 3. Wissenschaftliche Aktivitäten

#### 3.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

##### 3.1.1 Forschungsprojekte

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

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

##### Laufende Forschungsprojekte

###### **Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation: Regulierungsanforderungen und Wohlfahrtseffekte**

Start: 2017

Ende: 2020

Als neue Form der Arbeitsorganisation gewinnt das sogenannte "Crowdworking" zunehmend an Bedeutung. Bei dieser teilweise auch als "Online-Outsourcing" bezeichneten Arbeitsform werden Tätigkeiten von Auftraggebern über Internetplattformen an eine unbestimmte Zahl von sogenannten "Crowdworkern" ausgelagert. Das Spektrum der ausgelagerten Aufgaben reicht dabei von einfachen Kleinstaufgaben, die lediglich grundlegende Rechen- oder Lesefähigkeiten voraussetzen, bis hin zu komplexen Projekten, die hohe Anforderungen an die Qualifikation der Crowdworker stellen (z.B. die Erstellung von Programmiercodes oder die Lösung komplexer mathematischer oder wissenschaftlicher Probleme). Mit der Verlagerung von vormalig im Rahmen von Arbeitsverhältnissen erbrachten Tätigkeiten auf (externe) Crowdworker gehen zahlreiche juristische Fragen einher. Zudem besteht die Gefahr einer Unterwanderung von Arbeitnehmerschutz- und Sozialvorschriften. Vor diesem Hintergrund wird untersucht, ob die Rechtsordnung in Deutschland und Europa geeignete Instrumente bereitstellt, um beim Einsatz von Crowdworking einen angemessenen Interessenausgleich zu gewährleisten, und inwiefern ein gesetzgeberisches Handeln erforderlich ist. Dabei soll rechtsvergleichend an die Erkenntnisse in anderen Ländern (insbesondere in Großbritannien und den USA) angeknüpft werden. Darüber hinaus ist der Blick auf kollektivrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten der Crowdworker zu richten. Hier stellen sich insbesondere zwei Fragen: Erstens ist zu klären, inwiefern eine kollektivvertragliche Ausgestaltung der Vergütungs- und Arbeitsbedingungen der Crowdworker möglich ist. Zweitens sind Möglichkeiten der Crowdworker zur Ausübung kollektiven wirtschaftlichen Drucks zu untersuchen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat im Sommer 2017 eine Teilfinanzierung dieses Projekts für die Dauer von 36 Monaten bewilligt, das gemeinsam mit

der ökonomischen Arbeitsgruppe (Prof. Goerke/ Jun.-Prof. Hornuf) beantragt worden ist. Zur Vorbereitung eines Projektteils haben die Mitarbeiter D. Leist und C. Hießl einen Auftrag des BMAS zur Erstellung einer Kurzexpertise zum aktuellen Stand der arbeitsrechtlichen Diskussion zusammen mit M. Schlachter übernommen.

### **Der Einfluss des Arbeitsvölkerrechts auf die Entwicklung kollektiver Unionsgrundrechte**

Start: 02/2017

Ende: fortlaufend

Gemeinschaftsrechtliche Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht beschränken sich überwiegend auf die Etablierung von Informations- und Konsultationsrechten von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen. Tarif- und Arbeitskampfrecht blieben lange weitgehend unbeeinflusst, schon wegen der immer noch nicht geklärten Kompetenzabgrenzung zwischen Gemeinschaft und Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet. Mit Inkrafttreten der Grundrechtecharta ist in der Union ein Grundrecht auf Koalitionsbildung und -betätigung anerkannt. Durch die Bezugnahme der Charta auf die Instrumente des Europarats (Menschenrechtskonvention und Sozialcharta) wird ein stärkerer Einfluss des internationalen Arbeitsrechts auf die unionale Rechtsordnung möglich. Damit bietet sich eine systematische Erörterung des Verhältnisses des Unionsrechts zum Arbeitsvölkerrecht an, begleitet von einer Diskussion der Einflüsse dieser Rechtsquellen auf das nationale Recht. Neben Einzelveröffentlichungen zum Thema erscheint eine systematische Darstellung des Arbeitsvölkerrechts im Verlag Mohr Siebeck.

### **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**

Start: 2008

Ende: jährlich fortlaufend

An diesem jährlich im Beck-Verlag erscheinenden Werk, das sich als Standardkommentar zum deutschen Arbeitsrecht etabliert hat, wirken 16 Autoren (Professoren und Richter am Bundesarbeitsgericht) mit. Professor Schlachter übernimmt die Bearbeitung der Abschnitte:

Arbeitnehmerentsendegesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berufsbildungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Rom I-Verordnung, Rom II-Verordnung.

Für die Neubearbeitung (18. Auflage) sind in der Kommentierung von Professor Schlachter vor allem Gesetzesänderungen, hier vornehmlich zum Mutterschutzrecht, sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

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

Start: 2011

Ende: fortlaufend

Im laufenden Jahr starten die Arbeiten für die 3. Auflage des Kommentars zum Teilzeit- und Befristungsrecht. Die Verzögerung des Arbeitsbeginns ist dem durch gesundheitliche Gründe bedingten Ausscheiden der Mitautorin, Richterin am BAG, Frau Dr. Helga Laux geschuldet. Die 3. Auflage wird nunmehr von Hans-Jürgen Rupp betreut, der als Richter am Arbeitsgericht Ulm tätig ist, und das Teilzeitrecht betreut. Frau Schlachter wird die Kommentierung des Befristungsrechts, insbesondere unter dem Einfluss des Unionsrechts, grundlegend überarbeiten.

### **Beamtenstreikrecht**

Start: November 2017

Ende: Dezember 2018

Das deutsche Recht ist durch ein statusbezogenes Streikrecht für Beamte gekennzeichnet. Dieses wurde vom BVerfG als „hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums“ eingeordnet und wäre damit einer einfach gesetzlichen Regelung nur unter besonderen Umständen zugänglich. Änderungsbedarf kann sich allerdings durch die Einflüsse des Arbeitsvölkerrechts ergeben. Seit der EGMR in einem die Türkei betreffenden Fall entschieden hat, dass nur Amtsträger, die hoheitliche Funktionen ausüben, vom Streikrecht ausgeschlossen werden dürfen, ist die Diskussion in Deutschland erneut aufgeflammt. Das BVerfG hat den Versuch einiger Untergerichte, durch konventionskonforme Auslegung des einfachen Rechts eine Anpassung vorzunehmen, als verfassungswidrig eingeordnet. Damit bleibt das BVerfG als aktuell mit dem Problem befasster Akteur, um die Einwirkungsmöglichkeiten der EMRK auf das Grundgesetz zu klären.

Seit der Entscheidung des EGMR im Falle „Demir und Baykara“ steht die Bedeutung des EMRK für das Beamtenstreikrecht verstärkt im Forschungsinteresse. Dazu wird ein Dialog mit der Praxis durch Vorträge und einen geplanten Workshop etabliert. Auch für die mündliche Verhandlung vor dem BVerfG (Januar 2018) ist eine Stellungnahme erarbeitet worden. Nach Veröffentlichung der Entscheidungsgründe soll ein weiterer Workshop eingerichtet werden.

### **Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge**

#### **Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Haifa (Prof. Mordehai Mironi)**

Start: Oktober 2016

Ende: November 2018

Im Projekt arbeitet eine internationale Forschergruppe aus 14 Berichterstatteuren heraus, auf welchem Weg in den verschiedenen Ländern mit den spezifischen Schwierigkeiten von Arbeitskämpfen in den Sektoren der „Daseinsvorsorge“ umgegangen wird. Auf der Basis der völkerrechtlichen Anforderungen an die Gewährleistung eines effektiven Rechts auf Arbeitskampf muss ein Interessenaus-

gleich entwickelt werden, der die Beachtung der besonderen Abhängigkeit der Kunden in der fortwährenden Bereitstellung dieser Dienstleistungen in die Abwägung einbezieht. Ziel des Projekts ist eine Erfassung der verschiedenen praktizierten Gestaltungsalternativen für einen solchen Interessenausgleich und eine Dokumentation ihrer praktischen Ergebnisse. Damit sollen die verfügbaren Regulierungsformen und ihre praktischen Vorzüge und Nachteile als rechtvergleichendes Material dargestellt und ausgewertet werden, um etwaigen Reformdiskussionen das notwendige Material an die Hand zu geben.

Die Länderberichte sind im Dezember 2017 als Entwurfsfassung eingereicht worden und wurden im Januar 2018 auf dem zweiten Workshop der Projektpartner präsentiert und diskutiert. Die rechtvergleichende Analyse wird darauf aufbauend im Frühjahr 2018 vorbereitet und soll zum Ende der Projektlaufzeit in einer Publikation (Verlag Kluwer International) erscheinen.

### **Die Entwicklung der arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbote**

Start: Oktober 2017

Ende: fortlaufend

Die im AGG normierten Diskriminierungsverbote sind zur Umsetzung der einschlägigen Unionsrichtlinien erlassen worden, deren Formulierung sie teils im Wortlaut übernommen haben. Entsprechend groß ist die Bedeutung der Rechtsprechung des EuGH für ihre Weiterentwicklung. Auf Unionsebene sind in jüngerer Zeit verstärkt die Merkmale „Behinderung“ und „Religion“ in die Diskussion geraten. Mit der weiteren Ausdifferenzierung der Anforderungen an „angemessene Vorkehrungen“ einerseits und an das Spannungsfeld von individueller Religionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht andererseits ist ein weiteres Forschungsfeld abzudecken.

Hinzu treten aber auch die umgesetzten oder diskutierten Regulierungsbemühungen auf nationaler Ebene. Mit dem Entgelttransparenzgesetz hat sich der Gesetzgeber bemüht, einen Ansatz zur Reduzierung des "gender pay gap" zu entwickeln, der in der Rechtslehre allerdings als unnötig bürokratisch, aber wirkungslos kritisiert worden ist. In einer der ersten einschlägigen Kommentierungen zu diesem Gesetz werden dessen Möglichkeiten und Grenzen näher beleuchtet. Die politische Frage einer ggf. erforderlichen Erweiterung des Merkmalkatalogs des AGG um weitere Diskriminierungsmerkmale wie z. B. „soziale Herkunft“, „Gesundheit“ oder „Familienstand“ soll nachfolgend auf rechtvergleichender Grundlage erhoben und diskutiert werden.



donner@iaaeu.de

### Ref. jur. Anna Donner

- 2007 bis 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen und spanischen Recht
- Januar bis Juli 2010 Studium der Rechtswissenschaften an der Universidad de Málaga in Málaga (Spanien) im Rahmen des Erasmus-Programms
- Oktober 2013 bis Oktober 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IAAEU und Doktorandin an der Universität Trier
- Seit November 2017 Rechtsreferendarin beim OLG Koblenz
- 2017 Promotion: „Die gesundheitliche Eignung als Zugangsvoraussetzung zum Beamtenverhältnis – Ein Auswahlkriterium fernab des Leistungsgrundsatzes gemäß Art. 33 Abs. 2 GG im Spannungsgefüge zwischen fehlenden Rechtsgrundlagen und Diskriminierung aufgrund der Behinderung“ an der Universität Trier (Disputation am 14.12.2017; Veröffentlichung geplant Mitte 2018)

### Die gesundheitliche Eignung als Zugangsvoraussetzung zum Beamtenverhältnis

Voraussetzung für den Zugang zum Beamtenverhältnis ist u.a. die in Art. 33 Abs. 2 GG normierte Eignung, der neben der fachlichen und persönlichen auch eine gesundheitliche Komponente unterstellt wird. Hintergrund des Kriteriums der gesundheitl. Eignung ist, dass die Verbeamtung auf Lebenszeit die Regel bilden soll und der Beamte auch dann vom Dienstherrn alimentiert wird, wenn er wegen Dienstunfähigkeit die Regelaltersgrenze nicht erreicht. Um dies zu vermeiden, wird mittels einer Prognose versucht, die Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Eintritts der Dienstunfähigkeit vorherzubestimmen. Während vormals für eine Verbeamtung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden musste, gilt nunmehr seit der Entscheidung des BVerwG vom 25.07.2013, dass die gesundheitl. Eignung nur dann verneint werden darf, wenn der Bewerber aktuell zwar dienstfähig ist, eine Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze aber wegen tatsächlicher Anhaltspunkte überwiegend wahrscheinlich ist. Mit dem Kriterium der gesundheitl. Eignung steht und fällt also unabhängig von der Qualifikation des Bewerbers die Möglichkeit des Zugangs zum Beamtenverhältnis. Die Arbeit hat zum Ziel, die rechtliche Zulässigkeit der gesundheitl. Eignung als ein Kriterium i.S.d. Art. 33 Abs. 2 GG zu untersuchen. Es wird erklärt, dass es sich bei ihr um ein Zugangsmerkmal handelt, das verfassungsrechtlich nicht verankert und einfachgesetzlich nicht hinreichend ausgestaltet ist, mit der Konsequenz, dass durch seine Anwendung die Rechte eines jeden Beamtenbewerbers verletzt werden, soweit die konkrete Ausübung des zu besetzenden Amtes nach einer gesundheitl. Eignung nicht verlangt. Weiterhin befasst sich die Arbeit damit, ob durch das Kriterium der gesundheitl. Eignung Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum öffentlichen Amt auf unzulässige Weise benachteiligt werden. Dazu wird der Hintergrund der gesundheitl. Eignung und ihre Stellung im Normenkontext erläutert. Daran schließt sich die Darstellung der gesundheitl. Eignung in der Verwaltungspraxis an, bevor sie zum nationalen, unions- und völkerrechtlichen Behinderungsbegriff in Bezug gesetzt wird. Anschließend wird sich der verfassungsrechtlichen Würdigung der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung sowie der defizitären gesetzlichen Ausgestaltung der gesundheitl. Eignung gewidmet. Am Ende werden Rechtsschutz- und Haftungsfragen untersucht.

**Ref. jur. Natalia Hebold**

- 2009 bis 2014 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht
- Seit Oktober 2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IAAEU und Doktorandin an der Universität Trier

**Gestaltungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der zeitlichen und örtlichen Entgrenzung der Arbeit durch moderne Kommunikationsmedien**

Die modernen Informationstechnologien haben den Arbeitsmarkt erobert. In der heutigen Zeit sind die meisten Arbeitnehmer mit mobilen Kommunikationsmitteln, wie Smartphones, Laptops oder Tablet-PCs, ausgestattet, was ihnen viel Flexibilität bei der Ausübung ihrer Arbeit bietet. Die Kehrseite dieser Veränderung ist jedoch die ständige Erreichbarkeit und jederzeitige Arbeitsbereitschaft, die den Arbeitnehmern hierdurch auferlegt wird. Dienstliche E-Mails und Arbeitsanfragen werden auch nach Feierabend noch beantwortet und Anrufe während des Urlaubs entgegen genommen.

Zum einen tritt hierdurch eine Entgrenzung der Arbeit in zeitlicher Hinsicht ein, da durch die mobilen Endgeräte eine ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers gewährleistet wird. Dies löst die Regelungen fester Arbeitszeiten auf und lässt Freizeit und Arbeitszeit untrennbar ineinanderfließen. Folgeerscheinungen wie Überlastungen und Burnout liegen hierbei auf der Hand. Überdies kann der jederzeit erreichbare Arbeitnehmer mittels seiner mobilen Arbeitsmittel von jedem Ort aus arbeitsbezogene Tätigkeiten erbringen, was zum anderen zu einer örtlichen Entgrenzung der Arbeit führt. Der Arbeitsplatz im klassischen Sinne, den der Arbeitnehmer morgens zum Arbeitsantritt aufsucht und abends wieder verlässt, wird aufgelöst.

Höchstrichterliche Rechtsprechung gibt es zu dem Problem der ständigen Erreichbarkeit von Arbeitnehmern und der Erbringung von Arbeitsleistung mittels mobiler Endgeräte zu jeder Zeit und an jedem Ort noch nicht. Ebenso fehlt es an konkreten gesetzlichen Regelungen. Die Arbeit untersucht zunächst, inwieweit dieses neuartige Phänomen der zeitlichen und örtlichen Entgrenzung in bereits vorhandenen Rechtsquellen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz, eingeordnet werden kann und vergleicht es mit von der Rechtsprechung und dem Gesetzgeber anerkannten Beschäftigungsmodellen, wie der Arbeitsbereitschaft, dem Bereitschaftsdienst und der Rufbereitschaft. Des Weiteren wird dargestellt, inwiefern die Kollektivparteien den Schutz der Arbeitnehmer in dieser Frage durch Vereinbarungen gewährleisten können. In Betracht kommen hier insbesondere die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz und die Regelungen in einschlägigen Tarifverträgen.



hebold@iaaeu.de  
0651 201 4763



hiessl@iaaeu.de  
0651 201 4771

#### **Dr. Christina Hiessl, LL.M.**

- Oktober 2005 bis April 2009 Bakkalaureatsstudium Slawistik / Russistik an der Universität Innsbruck
- Oktober 2005 bis Februar 2009 Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Innsbruck
- Oktober 2005 bis Januar 2009 Studienassistentin an der Universität Innsbruck
- September 2009 bis Juli 2010 Masterstudium (LL.M.) International and European Labour and Social Law an der Universität Tilburg (Niederlande)
- Juli 2010 bis August 2013 Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht (Spezialisierung Arbeits- und Sozialrecht) an der Wirtschaftsuniversität Wien
- Dezember 2010 bis Juli 2011 Wissenschaftliche Mitarbeiterin des österr. Obersten Gerichtshofes
- Juli 2010 bis Februar 2014 Universitätsassistentin an der Wirtschaftsuniversität Wien
- Seit Februar 2014 Gastprofessorin der Yonsei-Universität Seoul (Südkorea)
- Seit Oktober 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU

#### **Flexicurity und neue Arbeitsformen**

##### **Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Rijeka (Prof. Dr. Sandra Laleta)**

Start: 07/2015

Ende: 06/2018

Das Projekt untersucht die sehr verschiedenen Ansätze europäischer Rechtssysteme, welche im Sinne des Flexicurity-Modells Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit spezifischen Garantien verbinden, welche Arbeitnehmern „alternative“ Formen der Sicherheit jenseits von als rigide geltenden Vorschriften des traditionellen Arbeitsrechts bieten sollen. Durch die Mitwirkung von ForscherInnen aus Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Österreich und Slowenien sollen ein exemplarischer Überblick geschaffen und Handlungsalternativen für gegenwärtig in einem umfassenden Reformprozess begriffene Staaten wie Kroatien aufgezeigt werden.

#### **Wiedervereinigung, Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit**

##### **Forschungsprojekt in Kooperation mit der Yeonsei-Universität Seoul (Prof. Dr. Jinsoo Kim)**

Start: 01/2016

Ende: 01/2018

Der erneute Zusammenschluss von über Jahrzehnte getrennten Staaten mit grundsätzlich verschiedener Entwicklung des jeweiligen Politik- und Wirtschafts-

systems ist eine internationale Ausnahmeerscheinung. Das Projekt unternimmt eine detaillierte Analyse der im Zusammenhang mit der deutschen Wiedervereinigung getroffenen rechtspolitischen Entscheidungen im Hinblick auf ihre Auswirkungen für den Arbeitsmarkt und die soziale Sicherheit im vereinigten Deutschland. Ziel ist die Herausarbeitung von über die spezifischen Umstände des Einzelfalles hinausgehenden Lehren, die aus der deutschen Erfahrung gezogen werden können und deren Implikationen für ein Land wie Korea, wo die Frage der Wiedervereinigung als unverändert zentrale politische Zielsetzung nach über sechs Jahrzehnten der Trennung grundsätzliche sozio-ökonomische Fragestellungen aufwirft.

### **Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge**

#### **Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Haifa (Prof. Mordehai Mironi)**

Start: 04/2016

Ende: Mitte 2018

Das rechtsvergleichende Projekt zum Thema „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ wurde nach dem ersten Workshop aller Beteiligten, der im Dezember 2016 am IAAEU stattfand, im Laufe des Jahres 2017 beständig weiterentwickelt.

Das Projekt wird in Kooperation mit der Universität Haifa (Prof. Mordehai Mironi) durchgeführt. Ziel ist eine Darstellung und Diskussion der Handlungsoptionen des Gesetzgebers, um einen Ausgleich zwischen den Interessen der Unternehmen, denen der „Allgemeinheit“ und dem Arbeitskampfrecht der Beschäftigten praktisch umzusetzen. Auf der Grundlage internationaler Garantien des Arbeitskampfs als Menschenrecht (ILO, UN, Europarat) sollen die Konfliktlagen in 14 Ländern dargestellt, eine Abgrenzung der Unternehmen der „Daseinsvorsorge“ in allen beteiligten Ländern vorgenommen und dort praktizierte Möglichkeiten zur Begrenzung von Streikaktivitäten klassifiziert werden. Ziel ist es, tatsächlich angewendete Schranken und die für ihre Wirkung jeweils maßgeblichen Rechtsbedingungen aufzubereiten und damit eine möglichst global repräsentative Grundlage für weitergehende Forschung und Reformvorhaben in diesem Bereich zu schaffen.

Zu diesem Zweck verfassten Expertinnen und Experten aus den teilnehmenden Ländern Berichte, in denen die für das Projekt relevanten Forschungsfragen für das jeweilige Land erläutert werden. Nach einer Abstimmung im Rahmen eines weiteren Workshops, welcher im Januar 2018 an der Universität Haifa stattfinden wird, soll der so erarbeitete Wissensstand den Ausgangspunkt für eine vergleichende Analyse unter der Leitung der Projektverantwortlichen Prof. Monika Schlachter und Mordehai Mironi bilden. Diese soll, zusammen mit den Länderberichten, Mitte 2018 in Buchform im Verlag Kluwer Law publiziert werden.

**Berufliche und private Altersvorsorge als Antwort auf den demographischen Wandel?**

**Forschungsprojekt in Kooperation mit der Yeonsei-Universität Seoul (Prof. Dr. Jinsoo Kim)**

Start: 01/2017

Ende: 01/2018

Eine vergleichende Untersuchung jüngster Entwicklungen in den Altersvorsorgesystemen Deutschlands, Japans, Schwedens, des Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten soll die Bandbreite der Handlungsoptionen des Gesetzgebers, Erfahrungen und Kritikpunkte verschiedener Ansätze zur Alterssicherung in der „zweiten und dritten Säule“ aufzeigen. Die Studie soll als Entscheidungsgrundlage für eine Grundsatzentscheidung über die Ausgestaltung ergänzender Alterssicherungsformen in Korea dienen.

**Geschäftsleben, Arbeit und Menschenrechte – 100 Jahre nach Gründung der ILO**

**Forschungsprojekt in Kooperation mit der Universität Pennsylvania (Prof. Janice Bellace, Wharton School of Business) und der Universität Amsterdam (Ass. Prof. Beryl ter Haar)**

Start: 01/2017

Ende: 01/2019

Das Projekt vereint Wissenschaftler aller Kontinente aus Ländern mit unterschiedlichen Rechtstraditionen und auf unterschiedlichen Stufen wirtschaftlicher Entwicklung, welche sich jeweils einem für ihr jeweiliges Rechtssystem charakteristischen Problemfeld an der Schnittstelle von Geschäftsleben, Arbeitswelt und Menschenrechten widmen. Die Ergebnisse sollen anlässlich des 100. Geburtstags der internationalen Arbeitsorganisation als "Elgar Research Handbook on Business, Labour and Human Rights" publiziert werden.

**Dr. Thomas Klein**

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

**Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamtinnen und Beamte in privatisierten Unternehmen**

Die Privatisierung von öffentlichen Aufgaben spielt spätestens seit Ende der 1980er-Jahre eine wichtige Rolle auf allen politischen Ebenen. Diese Entwicklung geht auch am Personal der öffentlichen Verwaltung nicht spurlos vorüber. Insbesondere der Einsatz von Beamtinnen und Beamten in privatisierten Unternehmen bereitet zahlreiche juristische Probleme. So stellt sich unter anderem die Frage nach den kollektiven Verhandlungsrechten und dem Streikrecht der Beamtinnen und Beamten in privatisierten Unternehmen.

Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung in Deutschland ist das Beamtenverhältnis durch Gesetz zu regeln und einer kollektivvertraglichen Ausgestaltung nicht zugänglich. Außerdem unterliegen Beamtinnen und Beamte danach einem generellen Streikverbot. Begründet wird dies insbesondere mit den hergebrachten Grundgesetzen des Berufsbeamtentums, die nach Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes zu berücksichtigen sind. In den letzten Jahren sieht sich diese Rechtsprechung jedoch, auf Grund mehrerer Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs der Menschenrechte, zunehmender Kritik ausgesetzt. Erste Verwaltungsgerichte haben das Streikverbot zwischenzeitlich aufgegeben. Das Bundesverwaltungsgericht hält jedoch nach wie vor an dem Streikverbot fest. Aktuell liegt die Frage zur Entscheidung beim Bundesverfassungsgericht.

Ausgehend von dieser allgemeinen beamtenrechtlichen Diskussion wurde am Beispiel der sogenannten Postnachfolgeunternehmen – also den Unternehmen, die aus der Deutschen Bundespost hervorgegangen sind – untersucht, wie sich die Rechtslage für die „Sonderbeamten“ der privatisierten Unternehmen darstellt. Die Untersuchung zeigt Möglichkeiten der kollektivvertraglichen Gestaltung und entwickelt ein Kollektivvertrags- und Arbeitskämpfrecht für Beamtinnen und Beamte in privatisierten Unternehmen. Die Studie wurde im Januar 2017 unter dem Titel „Das Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamte in privatisierten Unternehmen – Am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen“ im Nomos-Verlag veröffentlicht.



klein@iaaeu.de  
0651 201 4746

### **Nomos-Kommentar zum Tarifvertragsgesetz**

Dr. Klein gehört seit der im Jahr 2016 erschienenen 4. Auflage zum Autorenkreis des von Professor Däubler herausgegebenen Nomos-Kommentars zum Tarifvertragsgesetz. Er kommentiert gemeinsam mit Dr. Heuschmid (Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht, Frankfurt/M.) typische Inhalte von Tarifvertragsnormen. Schwerpunkte der Kommentierung sind unter anderem tarifvertragliche Regelungen zum Arbeitsschutz, zu Personalbemessungssystemen und Besetzungsregelungen, zum Rationalisierungs- und Kündigungsschutz sowie zu betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.

### **Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch**

Der 1921 begründete „Soergel“ ist ein Großkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), der in der aktuellen 13. Auflage aus 32 Bänden besteht und im Kohlhammer-Verlag erscheint. Der Band zum Dienstvertragsrecht, den Prof. Raab (Universität Trier) als Bandredaktor wissenschaftlich betreut, wird voraussichtlich im Jahr 2018 zum ersten Mal seit 1998 in vollständig überarbeiteter Neuauflage erscheinen. Dr. Klein übernimmt in diesem Band die Kommentierung der Vorschriften zur Beendigung des Dienstverhältnisses (§§ 620 bis 625 BGB).

### **Unternehmensmitbestimmung im europäischen Kontext (mit Dominik Leist)**

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung stößt angesichts der Europäisierung der Wirtschaft und des Gesellschaftsrechts an ihre Grenzen. Unternehmen entziehen sich durch SE-Gründungen oder die Wahl einer ausländischen Rechtsform zunehmend der Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat. Eine europäische Lösung des Problems ist nicht in Sicht. Gleichzeitig sieht sich die deutsche Unternehmensmitbestimmung Angriffen ausgesetzt. So hatte der Europäische Gerichtshof jüngst über die vom Kammergericht Berlin vorgelegte Frage zu entscheiden, ob die Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes über die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mit dem primärrechtlichen Diskriminierungsverbot aus Art. 18 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV) und der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Art. 45 AEUV vereinbar sind (Urteil vom 18.07.2017 – Rechtssache C-566/15 „Erzberger“). Das Forschungsprojekt befasst sich mit den rechtlichen Fragen, die sich für die Unternehmensmitbestimmung im europäischen Kontext stellen. Die ersten Forschungsergebnisse, die Dr. Klein und Leist im Herbst 2016 in der Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR 2016, 421-425) veröffentlicht hatten, zeigten, dass das deutsche Unternehmensmitbestimmungsrecht mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Zu diesem Ergebnis kam nunmehr auch der Europäische Gerichtshof. Weitere Veröffentlichungen sind in Vorbereitung.

### **Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitskampf (mit Dominik Leist)**

Im Rahmen der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat der Gesetzgeber im Herbst 2016 mit Wirkung zum 01.04.2017 den Einsatz von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben neu geregelt. Der Neuregelung vorausgegangen waren mehrmonatige politische und juristische Diskussionen. Insbesondere die Verfassungsmäßigkeit der Regelung wurde bis zuletzt in Frage gestellt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter Dr. Klein und Leist haben die gesetzliche Neure-

gelung im Rahmen ihres Forschungsprojekts eingehend hinsichtlich ihrer Auslegung und praktischen Anwendung untersucht und sich in einem weiteren Schritt mit deren unions-, völker- und verfassungsrechtlichen Grundlagen befasst. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Regelung nicht gegen das Grundgesetz verstößt, sondern verfassungs- und völkerrechtlich sogar geboten ist. Die Ergebnisse des Projekts wurden im Frühjahr 2017 in je einem Aufsatz in der Zeitschrift „Arbeit und Recht“ (AuR 2017, 100-105) sowie in der Zeitschrift „Soziales Recht“ (SR 2017, 31-40) veröffentlicht. Zudem haben die beiden Autoren ihre Ergebnisse bei der arbeitsrechtlichen Assistententagung im Juli 2017 in Hamburg vorgestellt und im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit anderen Nachwuchswissenschaftlern diskutiert. Der Diskussionsbeitrag wurde in dem im Nomos-Verlag erschienenen Tagungsband zur 7. Assistententagung unter dem Titel „Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf - § 11 V AÜG als angemessener Ausgleich?“ veröffentlicht.

### **Kommentar zum Arbeitskampfrecht**

Dr. Klein gehört seit 2017 zum Autorenkreis des von der Vorsitzenden Richterin am Bundessozialgericht Knickrehm und Prof. Deinert herausgegebenen „Gagel SGB II / SGB III“. Der Kommentar erscheint als Loseblattsammlung im C.H. Beck Verlag. Dr. Klein übernimmt die in den Vorbemerkungen zu § 160 SGB III enthaltene Darstellung des Arbeitskampfrechts sowie die Kommentierung zu § 110 SGB III. Beide Teile wurden bisher von dem Vorsitzenden Richter am BAG a.D. Prof. Bepler bearbeitet. Die Neubearbeitung wird im Laufe des Jahres 2018 erscheinen. Einen Schwerpunkt werden unter anderem die arbeitskampfrechtlichen Konsequenzen des Tarifeinheitsgesetzes sowie der dazu im Sommer 2017 ergangenen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bilden.

### **Sicherung tarifvertraglicher Sozialkassenverfahren**

Nachdem das Bundesarbeitsgericht in mehreren Beschlüssen die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Sozialkassen-Tarifverträge im Baugewerbe festgestellt hatte, sah sich der Gesetzgeber veranlasst, die tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren gesetzlich abzusichern. Zu diesem Zweck wurden das Gesetz zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSiG) sowie das Gesetz zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes erlassen. Dr. Klein hat sowohl die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts als auch die gesetzlichen Neuregelungen eingehend untersucht. Im Rahmen der Gesetzgebungsverfahren wurde er im Januar und im Juni 2017 im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales als Sachverständiger angehört. Die Forschungsergebnisse wurden in einem Aufsatz in der Zeitschrift Arbeit und Recht (AuR 2017, 48-52) sowie in einer Entscheidungsbesprechung in der Arbeitsrechtlichen Praxis (AP TVG § 5 Nr. 38) veröffentlicht. Zudem hat Dr. Klein im Rahmen der öffentlichen Anhörungen im Bundestagsausschuss schriftliche Stellungnahmen abgegeben (Ausschussdrucksache 18[11]902, S. 43-47 und Ausschussdrucksache 18[11]1097, S. 41-47).



leist@iaaeu.de  
0651 201 4745

### Ref. jur. Dominik Leist

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

### Kollektive Interessendurchsetzung für Plattformbeschäftigte

Die Organisation von Arbeit über Internetplattformen hat sich mittlerweile auch in Deutschland etabliert. Bei der arbeitsrechtlichen Betrachtung dieser neuen Organisationsform stellt sich neben der mittlerweile von einigen Autoren diskutierten Frage nach dem Eingreifen individualarbeitsrechtlicher Schutzregelungen auch diejenige nach kollektiven Rechten der Plattformbeschäftigten. Aufgrund ihrer oftmals prekären Lage könnten diese geneigt sein, eine bessere eigene Absicherung oder einen größeren Anteil am Gesamtgewinn notfalls per Druckausübung durchzusetzen. Zwar dürfte das klassische Streikrecht hierbei aus tatsächlichen Gründen selten realisierbar sein. Denkbar wären aber Maßnahmen des Boykotts einzelner Plattformen, bspw. durch Organisation einer gewissen Anzahl an Plattformbeschäftigten. Eine Entfaltung von Druckpotenzialen wäre nicht zuletzt auch durch Beeinflussung der Konsumenten oder technische Angriffe denkbar.

Im Rahmen des Dissertationsprojektes soll der rechtliche Rahmen offener und verdeckter Maßnahmen von Plattformbeschäftigten zur kollektiven Interessendurchsetzung beleuchtet werden. Hierzu ist zunächst die Reichweite der Garantie des Arbeitskampfrechts auf nationaler und internationaler Ebene zu untersuchen, was insbesondere auch im Hinblick auf Personen, die nicht in arbeitsvertraglichen Beziehungen zum Auftraggeber stehen, geschehen soll. Ein weiterer Schwerpunkt wird auf neuere Formen des Arbeitskampfes und deren Übertragbarkeit auf die Situation Plattformbeschäftigter gelegt.

### Unternehmensmitbestimmung im europäischen Kontext (mit Thomas Klein)

Die deutsche Unternehmensmitbestimmung stößt angesichts der Europäisierung der Wirtschaft und des Gesellschaftsrechts an ihre Grenzen. Unternehmen entziehen sich durch SE-Gründungen oder die Wahl einer ausländischen Rechtsform zunehmend der Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat. Eine europäische Lösung des Problems ist nicht in Sicht. Gleichzeitig sieht sich die deutsche Unternehmensmitbestimmung Angriffen ausgesetzt. So hatte der Europäische Gerichtshof jüngst über die vom Kammergericht Berlin vorgelegte Frage zu entscheiden, ob die Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes über die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mit dem primärrechtlichen Diskriminierungsverbot aus Art. 18 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV) und der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Art. 45 AEUV vereinbar sind (Urteil vom 18.07.2017 – Rechtssache C-566/15 „Erzberger“). Das Forschungsprojekt befasst sich mit den rechtlichen Fragen, die sich für die Unternehmensmitbestimmung im europäischen Kontext stellen. Die ersten Forschungsergebnisse, die Dr. Klein und Leist im Herbst 2016 in der Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR 2016, 421-425) veröffentlicht hatten, zeigten, dass das deutsche Unternehmensmitbestimmungsrecht mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Zu die-

sem Ergebnis kam nunmehr auch der Europäische Gerichtshof. Weitere Veröffentlichungen sind in Vorbereitung.

### **Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitskampf (mit Thomas Klein)**

Im Rahmen der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat der Gesetzgeber im Herbst 2016 mit Wirkung zum 01.04.2017 den Einsatz von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben neu geregelt. Der Neuregelung vorausgegangen waren mehrmonatige politische und juristische Diskussionen. Insbesondere die Verfassungsmäßigkeit der Regelung wurde bis zuletzt in Frage gestellt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter Dr. Klein und Leist haben die gesetzliche Neuregelung im Rahmen ihres Forschungsprojekts eingehend hinsichtlich ihrer Auslegung und praktischen Anwendung untersucht und sich in einem weiteren Schritt mit deren unions-, völker- und verfassungsrechtlichen Grundlagen befasst. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Regelung nicht gegen das Grundgesetz verstößt, sondern verfassungs- und völkerrechtlich sogar geboten ist. Die Ergebnisse des Projekts wurden im Frühjahr 2017 in je einem Aufsatz in der Zeitschrift *Arbeit und Recht* (AuR 2017, 100-105) sowie in der Zeitschrift *Soziales Recht* (SR 2017, 31-40) veröffentlicht. Zudem haben die beiden Autoren ihre Ergebnisse bei der arbeitsrechtlichen Assistententagung im Juli 2017 in Hamburg vorgestellt und im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit anderen Nachwuchswissenschaftlern diskutiert. Der Diskussionsbeitrag wurde in dem im Nomos-Verlag erschienenen Tagungsband zur 7. Assistententagung unter dem Titel „Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf - § 11 V AÜG als angemessener Ausgleich?“ veröffentlicht.



weber@iaaeu.de  
0651 201 4185

#### Ref. jur. Maike Weber

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

#### **Erwerbstätigkeit im Rentenalter? Instrumente zur Verbesserung der Beschäftigungschancen jenseits der Altersgrenze unter besonderer Berücksichtigung der Lösungsvorschläge aus der schwedischen Praxis**

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

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

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

### Laufende externe Dissertationsprojekte

- **Toni Benker**  
Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensmitbestimmung in der Societas Europaea
- **Anja Gatzweiler**  
Die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG – Konsequenzen der Diskriminierungsverbote und praktische Auswirkungen auf die Arbeitgeberpraxis
- **Michael Hoffmann**  
Die Europarechtskonformität des neuen schwedischen Entsendegesetzes nach der Laval-Entscheidung des EuGH – zugleich zum Einfluss des Europarechts auf das Arbeitskampfrecht
- **Thomas Jaron**  
Höchstleistungszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben
- **Melanie Klauk**  
Zulässigkeit und Grenzen des Streiks von Spartengewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsprozessrechts
- **Michael Kraus**  
Die nationale Umsetzung der Massentlassungsrichtlinie als „Frühwarnsystem“ für den Arbeitsmarkt und ihre faktische Wirkung als Kündigungshindernis
- **Anja Liebhäuser**  
Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder
- **Sopio Sachaleli**  
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrechte der Arbeitnehmer, ein Rechtsvergleich zwischen den im Übereinkommen Nr. 87 und Übereinkommen Nr. 98 von der Internationalen Arbeitsorganisation sowie in der Europäischen Sozialcharta vorgeschlagenen Rechten und der Verwirklichung dieser Rechte im georgischen Arbeitsrecht

### 3.1.2 Europadatenbank und Newsletter

#### **Europadatenbank**

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

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

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

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

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

Start: 2003

Ende: fortlaufend

Der Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ wurde 2003 am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg von Prof. Dr. Reinhard Richardi begründet und im Jahre 2011 vom IAAEU übernommen. Er bietet seinen Abonnenten einen monatlichen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen (und ggf. damit verbundenen sozialrechtlichen) Entwicklungen aus dem jeweils vorangegangenen Monat in den Bereichen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur. Hierfür werden folgende Zeitschriften durch die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe des IAAEU regelmäßig ausgewertet: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (NZA-RR), Der Betrieb (DB), Betriebs-Berater (BB), Recht der Arbeit (RdA), Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), Neue Juristische Wochenschrift (NJW), Arbeit und Recht (AuR) und Soziales Recht (SR). Unter der Rubrik „Gesetzgebung“ findet sich ein aktueller Überblick über Gesetzgebungsvorhaben

im Bereich des Arbeitsrechts auf nationaler und europäischer Ebene. Eine Erörterung der wichtigsten aktuellen arbeitsrechtlichen Gerichtsentscheidungen erfolgt in der Rubrik „Rechtsprechung“. Hierbei wird sowohl die nationale als auch die europäische Rechtsprechung berücksichtigt. Unter der Rubrik „Literatur“ sind Zusammenfassungen aktueller Aufsätze aus den oben aufgeführten Fachzeitschriften zu finden.

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

### 3.1.3 Veröffentlichungen

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

- Chancen einer Angleichung der Auslegung internationaler Grundrechte, in: Hau / Schmidt (Hrsg.), *Trierer Festschrift für Walter F. Lindacher zum 80. Geburtstag*, C.H. Beck, München 2017, S. 373-383.
- Der Einfluss des Arbeitsvölkerrechts auf das nationale Recht – aktuelle Perspektiven, in: *Soziales Recht (SR)*, 3/ Juli 2017, S. 111-121.
- *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Aufl., C.H. Beck Verlag, München 2017: AEntG; AGG; BBiG; EGBGB; EntgTranspG; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO.
- Leiharbeit zur Flexibilisierung des Arbeitnehmerschutzes – Deregulierung und Re-regulierung in Deutschland, in: *Festschrift zum 80. Geburtstag von Prof. Tamas Prugberger*, Universitätsverlag Miskolc, 2017, S. 526-536.
- Reasonable Accommodation for Continued Employment of Older Workers, in: *Festschrift till Ann Numhauser-Henning*, Juristförlaget i Lund 2017, S. 739-749.
- Streiks in der Daseinsvorsorge aus völkerrechtlicher Sicht, in: *AuR* 2017, S. 10-12.

#### Ref. jur. Anna Donner

- Anforderungen an schadensersatzauslösendes Verhalten in Form von "Mobbing", Anmerkung zu LArbG Kiel, Urteil vom 24.01.2017 – 1 Sa 6/16, in: *jurisPR-ArbR* 29/2017 Anm. 4.
- Festlegung von Mindestgrößen für Polizeibewerber, Anmerkung zu VG Düsseldorf, Urteil vom 08.08.2017 – 2 K 7427/17, in: *jurisPR-ArbR* 40/2017 Anm. 4.
- Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses eines übergewichtigen Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst, Anmerkung zu LArbG Hannover, Urteil vom 29.11.2016 – 10 Sa 216/16, in: *jurisPR-ArbR* 9/2017 Anm. 3.

**Dr. Christina Hiessl**

- Implementation Problems of the Collective Redundancies Directive and Their Consequences: The Croatian Example (zusammen mit Sandra Laleta), in: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 3/2017, pp. 441-454.
- Soziale Schutzsysteme für selbständige Landwirte im Vergleich (zusammen mit Jin-Soo Kim, Kyung-Sook Lee, Chang-Lyul Jung, Jae-Wook Nahm und Kimyung Han), *Hakyesa* 2017.
- The South Korean Welfare State: Implications for the Future of Social Insurance Systems (zusammen mit Jin-Soo Kim), in: Aspalter (Hrsg.), *The Routledge International Handbook to Welfare State Systems*, Routledge 2017, 498 pp. 389-412.

**Dr. Thomas Klein**

- Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 25.01.2017 – 10 ABR 43/15, in: *AP TVG* § 5 Nr. 38.
- *Das Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamte in privatisierten Unternehmen am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen*, Nomos Verlag, Baden-Baden 2017.
- Das Merkmal der Langfristigkeit im Rahmen des Behindertenbegriffs der RL 2000/78/EG, Anmerkung zu EuGH Urteil vom 01.12.2016 – C-395/15 „Daouidi“, in: *jurisPR-ArbR* 1/2017 Anm. 2.
- Das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher im Kontext verfassungs-, unions- und völkerrechtlicher Vorgaben (zusammen mit Dominik Leist), in: *SR* 2017, S. 31-40.
- Der Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer nach dem Bundesteilhabegesetz, in: *NJW* 2017, S. 852-856.
- Die Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe, in: *AuR* 2017, S. 48-52.
- Dynamische Wirkung von Bezugnahmeklauseln nach einem Betriebsübergang mit dem Unionsrecht vereinbar, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 27.04.2017 – C-680/15 „Asklepios“, in: *jurisPR-ArbR* 20/2017 Anm. 1.
- Gerichtliche Zuständigkeit bei Geltendmachung eines auf den Arbeitgeber übergegangenen Schadensersatzanspruchs gegenüber einer im Ausland ansässigen Versicherungsgesellschaft, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 20.07.2017 – Rs. C-340/16 „MMA IARD“, in: *jurisPR-ArbR* 41/2017 Anm. 3.
- Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher – Die Neuregelung in § 11 Abs. 5 AÜG n.F. im Hinblick auf Auslegung, Schutzlücken, Rechtsfolgen und Durchsetzung (zusammen mit Dominik Leist), in: *AuR* 2017, S. 100-105.
- Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf – § 11 V AÜG als angemessener Ausgleich? (zusammen mit Dominik Leist), in: Buhl/Frieling/Krois/Malorny/Münder/Richter/Schmidt, *Der erwachte Gesetzgeber – Regulierung und Deregulierung im Arbeitsrecht – Dokumentation der 7. Assistententagung im Arbeitsrecht vom 27.-29.07.2017*, Baden-Baden 2017.

- Nationales Arbeitsrecht und negative Integration (zusammen mit Dominik Leist), in: *ZESAR* 2017, S. 468-476.
- Unionsrechtskonforme Berechnungsmethode des Insolvenzgelds für Grenzgänger („Eschenbrenner“), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 02.03.2017 – C-496/15, in: *jurisPR-ArbR* 22/2017 Anm. 5.
- Zeitlich uneingeschränkte Geltung des Vorbeschäftigungsverbots des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, Anmerkung zu LAG Halle (Saale), Urteil vom 29.05.2017 – 6 Sa 405/15, in: *jurisPR-ArbR* 35/2017 Anm. 3.
- Zulässige Verfahrensart für Streitigkeiten zwischen Betriebsratsmitgliedern, Anmerkung zu ArbG Gießen, Beschluss vom 25.05.2016, 2 Ca 41/16, in: *jurisPR-ArbR* 11/2017 Anm. 3.
- Zur Vereinbarkeit einer Altersgrenze von 65 Jahren für die Tätigkeit als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Besprechungsaufsatz zu EuGH, Urteil vom 05.07.2017 – Rs. C-190/16 „Fries“, in: *EuZA* 2018, S. 98-108.

#### Ref. jur. Dominik Leist

- Das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher im Kontext verfassungs-, unions- und völkerrechtlicher Vorgaben (zusammen mit Thomas Klein), in: *SR* 2017, S. 31-40.
- Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher – Die Neuregelung in § 11 Abs. 5 AÜG n.F. im Hinblick auf Auslegung, Schutzlücken, Rechtsfolgen und Durchsetzung (zusammen mit Thomas Klein), in: *AuR* 2017, S. 100-105.
- Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf – § 11 V AÜG als angemessener Ausgleich? (zusammen mit Thomas Klein), in: Buhl/Frieling/Krois/Malorny/Münder/Richter/Schmidt, *Der erwachte Gesetzgeber – Regulierung und Deregulierung im Arbeitsrecht – Dokumentation der 7. Assistententagung im Arbeitsrecht vom 27.-29.07.2017*, Baden-Baden 2017.
- Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Entgelterhöhung mehrerer Arbeitnehmer: Vorliegen eines kollektiven Tatbestands, Anmerkung zu LArbG Düsseldorf, Beschluss vom 22.08.2017, 14 TaBV 25/17, in: *jurisPR-ArbR* 50/2017 Anm. 4.
- Nationales Arbeitsrecht und negative Integration (zusammen mit Thomas Klein), in: *ZESAR* 2017, S. 468-476.

### 3.1.4. Vorträge und Tagungsteilnahmen

#### Tagungsteilnahme mit Vortrag:

##### **Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter**

- Die Bedeutung des Arbeitsvölkerrechts für das nationale Recht – Aktuelle Entwicklungen und Perspektiven, Vortrag anlässlich des 11. Hans-Böckler-Forums zum Arbeits- und Sozialrecht, Berlin, 02.-03.03.2017.
- Discrimination based on Age – Recent Case-Law of the CJEU, Vortrag anlässlich der Tagung "Applying EU Anti-Discrimination Law" der ERA, Trier, 14.03.2017.
- Replacing Striking Workers by Temporary Agency Work – Obligations under International Law, Vortrag anlässlich des 3. Global Meeting des Labour Law Research Network (LLRN), Toronto, Kanada, 25.-27.06.2017.
- Altersdiskriminierung anhand der Rechtsprechung des EuGH, Vortrag anlässlich der Tagung „EU Anti-Diskriminierungsrecht“ der ERA, Trier, 19.09.2017.
- Strikes in Essential Services under International Law, Vortrag anlässlich der "International Conference in Commemoration of Roger Blanpain", Leuven, Belgien, 03.-04.11.2017.
- Die Entwicklung einer europäischen Säule der sozialen Rechte, Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Trier, 17.11.2017.

##### **Ref. jur. Anna Donner**

- Die gesundheitliche Eignung als Zugangsvoraussetzung zum Beamtenverhältnis auf Lebenszeit? – Kritische Würdigung der derzeitigen Rechtslage, Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU, Trier, 18.07.2017.

##### **Dr. Christina Hiessl**

- EU Enlargement and the Evolution of Social Law, Interim Meeting for Research Cooperation on European Approaches to Flexicurity, Rijeka, Kroatien, 15.03.2017.
- Kollektive Arbeitsbeziehungen der Selbständigen – Perspektiven einer schwierigen aber sehr notwendigen Integration, Arbeitsrechtliches Forschungsaustauschseminar der Universität Seoul 2017, Seoul, Korea, 17.06.2017.
- Collective Labour Relations and the Self-employed: Prospects of a difficult but very necessary integration, Labour Law Research Network (LLRN) Annual Congress, Toronto, Kanada, 26.06.2017.

**Dr. Thomas Klein**

- Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf – §11 V AÜG als angemessener Ausgleich?, Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU, Trier, 18.07.2017.
- § 11 Abs. 5 AÜG und die Grundrechte der Leiharbeitnehmer und Verleiher und Teilnahme an Podiumsdiskussion, Der erwachte Gesetzgeber – Regulierung und Deregulierung im Arbeitsrecht, Bucerius Law School, Hamburg, 27.-29.07.2017.
- Die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers, Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Trier, 17.11.2017.

**Ref. jur. Dominik Leist**

- Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf – §11 V AÜG als angemessener Ausgleich?, Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU, Trier, 18.07.2017.
- Der erwachte Gesetzgeber im Arbeitsrecht – Regulierung und Deregulierung im Arbeitsrecht, Bucerius Law School, Hamburg, 27.-29.07.2017.

Tagungsteilnahme ohne Vortrag:

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

- Stärkung der Tarifautonomie, Tagung der SOKA-Bau, Berlin, 15.-16.02.2017.
- Tagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes und Verbandsausschusssitzung, Jena, 29.03.-01.04.2017.
- Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration – Aspirations and Reality der Veranstaltungsreihe "International Labour Standards", HSI und IAAEU, Trier, 22.09.2017.
- Tagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes und Vorstandssitzung, Hamburg, 11.-13.10.2017.

**Ref. jur. Anna Donner**

- Auswirkungen der Digitalisierung und der Internationalisierung auf die Arbeitswelt, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, 02.-03.03.2017.
- Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration – Aspirations and Reality der Veranstaltungsreihe "International Labour Standards", HSI und IAAEU, Trier, 22.09.2017.

**Ref. jur. Natalia Hebold**

- Auswirkungen der Digitalisierung und der Internationalisierung auf die Arbeitswelt, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, 02.-03.03.2017.

- Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan – Herausforderungen für das Arbeitsrecht, Deutsch-Japanische Gesellschaft für Arbeitsrecht e.V. und Ruhr-Universität Bochum, Bochum, 05.-06.05.2017.
- Neue Medien und Arbeitsrecht – 8. Handelsblatt Campus Talk, Handelsblatt und CMS Hasch Sigle, Trier, 18.05.2017.
- Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration - Aspirations and Reality der Veranstaltungsreihe "International Labour Standards", HSI und IAAEU, Trier, 22.09.2017.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Trier, 17.11.2017.

### **Dr. Christina Hiessl**

- Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration – Aspirations and Reality der Veranstaltungsreihe "International Labour Standards", HIS und IAAEU, Trier, 22.09.2017.

### **Dr. Thomas Klein**

- Stärkung der Tarifautonomie – Siebtes Symposium der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft, Berlin, 16.02.2017.
- Auswirkungen der Digitalisierung und der Internationalisierung auf die Arbeitswelt, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, 02.-03.03.2017.
- Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan – Herausforderungen für das Arbeitsrecht, Deutsch-Japanische Gesellschaft für Arbeitsrecht e.V. und Ruhr-Universität Bochum, Bochum, 05.-06.05.2017.
- Neue Medien und Arbeitsrecht – 8. Handelsblatt Campus Talk, Handelsblatt und CMS Hasch Sigle, Trier, 18.05.2017.
- Forum Arbeitsrecht und Rechtspolitik, Frankfurt/M., 07.07.2017.
- Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration – Aspirations and Reality der Veranstaltungsreihe "International Labour Standards", HSI und IAAEU, Trier, 22.09.2017.
- WSI-Herbstforum „Soziale Rechte in Europa: Ausbauen, stärken und durchsetzen“, Berlin, 29.-30.11.2017.

### **Ref. jur. Dominik Leist**

- Auswirkungen der Digitalisierung und der Internationalisierung auf die Arbeitswelt, Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, 02.-03.03.2017.
- Digitalisierung der Arbeitswelt in Deutschland und Japan – Herausforderungen für das Arbeitsrecht, Deutsch-Japanische Gesellschaft für Arbeitsrecht e.V. und Ruhr-Universität Bochum, Bochum, 05.-06.05.2017.
- Neue Medien und Arbeitsrecht – 8. Handelsblatt Campus Talk, Handelsblatt und CMS Hasch Sigle, Trier, 18.05.2017.

- Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration – Aspirations and Reality der Veranstaltungsreihe "International Labour Standards", HSI und IAAEU, Trier, 22.09.2017.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Trier, 17.11.2017.
- WSI-Herbstforum „Soziale Rechte in Europa: Ausbauen, stärken und durchsetzen“, Berlin, 29.-30.11.2017.

### 3.1.5 Gutachten und Sachverständigentätigkeiten

#### **Dr. Thomas Klein als Sachverständiger im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales**

Am 23. Januar 2017 fand im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags eine öffentliche Anhörung zu dem von den Fraktionen der CDU/CSU und der SPD eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSiG – BT-Drs. 18/10631) statt. Angehört wurden insgesamt zwölf Sachverständige, darunter Vertreter von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und der Sozialkassenbau sowie Einzelsachverständige aus der Wissenschaft. Dr. Thomas Klein (wissenschaftlicher Mitarbeiter der juristischen Arbeitsgruppe) nahm als Einzelsachverständiger insbesondere zu Fragen der Verfassungsmäßigkeit, der Erforderlichkeit und der Ausgestaltung des Gesetzesentwurfs Stellung. Die bereits im Vorfeld der Anhörung abgegebene schriftliche Stellungnahme von Dr. Klein kann über die Internetseite des Deutschen Bundestags eingesehen werden. Zudem erscheint in der Zeitschrift Arbeit und Recht (AuR Heft 2/2017) ein Beitrag von Dr. Klein zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe.

#### **Dr. Thomas Klein als Sachverständiger im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales**

Am 19. Juni 2017 fand im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen zum Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zur Sicherung der tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren und zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes statt (zum Gesetzesentwurf siehe Bundestagsdrucksache 18/12510). Durch das Gesetz soll die Allgemeinverbindlichkeit einer Reihe von Sozialkassentarifverträgen gesichert werden, nachdem aufgrund der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Zweifel aufgekommen waren, ob die in der Vergangenheit auf Grundlage des Tarifvertragsgesetzes erlassenen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen rechtswirksam sind. Während zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe bereits im Frühjahr ein entsprechendes Gesetz erlassen wurde (Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz – SokaSiG vom 16. Mai 2017, BGBl. I, S. 1210: zu dem Dr. Klein ebenfalls als Sachverständiger im Bundestagsausschuss angehört worden war), soll der nun vorliegende Gesetzesentwurf die Sozialkassenverfahren in elf weiteren Branchen sichern (darunter z.B. das Maler- und Lackiererhandwerk, das Dachdeckerhandwerk, das Bäckerhandwerk, die Brot- und Backwarenindustrie und die Redakteurinnen und Redakteure von Tageszeitungen). Darüber hinaus sieht der Entwurf eine Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes vor, welche die Rechtsschutzmöglichkeiten der Sozialkassenverfahren effektivieren soll. Dr. Klein

hat den vorliegenden Gesetzentwurf in seiner Stellungnahme im Bundestagsausschuss nachdrücklich befürwortet. Die vorgeschlagenen Regelungen seien geboten, um die tarifvertraglichen Sozialkassenverfahren zu sichern und Rechtssicherheit zu schaffen. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen den vorgelegten Gesetzentwurf bestünden nicht. Der Gesetzentwurf ginge jedoch nicht weit genug, da er sich auf die Sicherung der Allgemeinverbindlichkeit der Sozialkassentarifverträge beschränke. Wegen der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei aber auch die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zahlreicher weiterer Tarifverträge fraglich. Vor diesem Hintergrund hat Dr. Klein dem Ausschuss eine Ergänzung des Gesetzentwurfs vorgeschlagen.

### **Plattformökonomie – eine Literaturlauswertung**

Ausgehend von den USA hat sich die Organisation von Arbeit über Internetplattformen mittlerweile auch in Deutschland etabliert. Diese Form der Erwerbstätigkeit wirft die Frage nach dem Eingreifen des arbeitsrechtlichen Schutzregimes auf, deren Beantwortung – auf individual- wie kollektivrechtlicher Ebene – insbesondere mit der rechtlichen Einordnung der Beschäftigungsverhältnisse zusammenhängt. Ähnlich gestaltet sich die Situation im Sozialrecht, wo zahlreiche Säulen der sozialen Absicherung mit dem sozialrechtlichen Beschäftigtenstatus korrespondieren. Da jedenfalls einige der praktisch vorkommenden Konstellationen mit den gegenwärtigen Instrumenten nur unzureichend zu erfassen sind, finden sich in der aktuellen Diskussion jeweils auch Überlegungen zur Erweiterung der maßgeblichen Begriffe sowie grundlegend neue Regelungsansätze. Erschwert wird die rechtliche Betrachtung durch die Tatsache, dass den bisherigen Untersuchungen bereits auf rechtstatsächlicher Ebene unterschiedliche Verständnisse zentraler Kategorisierungen und Begriffe zugrunde liegen. Im Juni 2017 haben Dominik Leist, Dr. Christina Hießl und Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter auf Grundlage eines Rahmenvertrages mit dem Institute of Labor Economics (IZA) ein Gutachten zum aktuellen juristischen Forschungsstand im deutschsprachigen und anglo-amerikanischen Raum für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstellt.

### **3.1.6 Auszeichnungen und Erfolge**

#### **Dr. Thomas Klein erhält Förderpreis des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Trier**

Im Rahmen der Examens- und Promotionsfeier des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Trier und des Vereins Juristen Alumni Trier am 28. April 2017 wurde Dr. Thomas Klein der von der Juristischen Studiengesellschaft Trier gestiftete Förderpreis des Fachbereichs Rechtswissenschaft für die beste juristische Dissertation verliehen. Mit dem Preis wurde die Dissertation von Dr. Thomas Klein mit dem Titel „Das Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamte in privatisierten Unternehmen am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen“ ausgezeichnet. Die Arbeit war in der Zeit von 2013 bis 2016 unter der Betreuung von Prof. Dr. Dr. h. c. Schlachter entstanden und wurde Anfang 2017 im Nomos-Verlag als Band 145 der Schriftenreihe „Arbeits- und Sozialrecht“ veröffentlicht.

## 3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 3.2.1 Forschungsprojekte

#### Prof. Dr. Laszlo Goerke

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

Laszlo Goerke ist Research Fellow am IZA (Institut zur Erforschung der Zukunft der Arbeit, Bonn) und im CESifo Forschungsnetzwerk (München) sowie Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research und Associate Editor der Public Finance Review.

#### **Forschungsprojekt: Warum sind Beschäftigte Mitglieder von Gewerkschaften?**

Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. Goerke und Pannenberg (2015) verdeutlichen mit Hilfe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), dass Gewerkschaftsmitglieder andere Anreize haben, krankheitsbedingt der Arbeit fern zu bleiben und stärker auf eine Reduktion in der Höhe der Lohnfortzahlung reagieren als Nicht-Mitglieder. In Goerke, Jeworrek und Pannenberg (2015) wird gezeigt, dass Gewerkschaftsmitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. Der monetäre Gegenwert dieser Urlaubsdifferenz entspricht einem gewichtigen Teil des Mitgliedsbeitrags. In diesem Kontext werden auch Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit, die Überstunden einschließt, untersucht. So ist denkbar, dass Gewerkschaftsmitglieder eher auf die arbeitsrechtlichen Grenzen des Überstundeneinsatzes achten und insgesamt eine geringere Arbeitszeit leisten. Als Grundlage für die Untersuchung dienen ebenfalls Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) (siehe Goerke und Schultze 2017). In einer weiteren, diesem Forschungsprojekt zuzuordnenden Untersuchung analysieren Chadi und Goerke (2017) empirisch den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Weiterhin ist



goerke@iaae.de  
0651 201 4740

vorstellbar, dass Gewerkschaftsmitglieder eher als Nicht-Mitglieder in der Lage sind, ihre Vorstellungen in Bezug auf Überstunden durchzusetzen. Diese Frage wird in Zukunft von Goerke und Schultze untersucht.

Referenzen:

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

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

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

Goerke, Laszlo und Gabriel Schultze (2017): Overtime and Trade Unions, unveröffentlichtes Manuskript.

**Forschungsprojekt: Krankheitsbedingte Fehlzeiten**

In einem zweiten Forschungsprojekt wird in einer Vielzahl von Untersuchungen den Bestimmungsgründen und Wirkungen von Fehlzeiten nachgegangen. Hierbei ergeben sich inhaltliche Überschneidungen zu dem vorstehend geschilderten Thema. So haben Goerke und Pannenberg (2015) auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) den Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten, Lohnfortzahlung und Gewerkschaftsmitgliedschaft untersucht. Goerke (2017a) geht der Frage nach, wie sich die Höhe der Lohnfortzahlung auf die Ergebnisse von Kollektivverhandlungen auswirkt. Arnold, Brändle und Goerke (2018) analysieren Fehlzeiten und betriebliche Mitbestimmung. In einem weiteren Projekt untersuchen Chadi und Goerke (2015) empirisch Fehlzeiten als eine mögliche Determinante betrieblicher Mobilitätsprozesse, und hierbei insbesondere für Beförderungen und Entlassungen. Außerdem gehen Goerke und Lorenz (2017) der Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und krankheitsbedingten Fehlzeiten gibt. Schließlich analysiert Goerke (2015) in einem theoretischen Modell die Interaktion von Arbeitsangebots- und Fehlzeitenentscheidungen bei Existenz von relativen Einkommenspräferenzen.

Referenzen:

Arnold, Daniel, Tobias Brändle und Laszlo Goerke (2018): Sickness Absence and Works Councils – Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, in: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57 (2): 260-295.

Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2015): Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, *IAAEU Discussion Paper 04/2015*, zugleich: *GEABA Discussion Paper 15-04*.

Goerke, Laszlo (2015): Absence from Work, Sick Pay and Positional Consumption Concerns, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo (2017a): Sick Pay Reforms and Health Status in a Unionised Labour Market, *Scottish Journal of Political Economy*, 64(2): 115-142, zugleich: *IAAEU Discussion Paper 04/2016*, zugleich: *IZA Discussion Paper No. 10335*, zugleich: *CESifo Working Paper No. 6177*.

Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2017): Commuting and Sickness Absence, *IAAEU Discussion Paper 12/2017*, zugleich: *SOEppapers on Multidisciplinary Panel Data Research 946*, zugleich: *IZA Discussion Paper No. 11183*.

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

### **Forschungsprojekt: Arbeits- und Gütermarktunvollkommenheiten**

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

Für eine Reihe von Arbeiten wird eine oligopolistische Struktur des Gütermarktes angenommen, in der alle Produzenten ein homogenes Gut produzieren und über den Eintritt in den Markt entscheiden. Für eine solche Struktur lässt sich zeigen, dass im Allgemeinen sowohl die Ausbringung pro Firma als auch die Zahl der Firmen im Markt ineffizient sind. Ursache für die erste Ineffizienz ist die Marktmacht des Produzenten. Der Grund für die nicht optimale Firmenzahl ist, dass neu in den Markt eintretende Firmen bei ihrer Eintrittsentscheidung nicht berücksichtigen, dass sich dadurch die Nachfrage für die etablierten Firmen verändert. De Pinto und Goerke (2015) untersuchen, wie sich kollektive Lohnverhandlungen auf die Markteintrittsentscheidungen, die Produktionsmengen und die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt auswirken. Es zeigt sich, dass Gewerkschaften exzessive Markteintrittsreize verringern und damit wohlfahrtserhöhend wirken können. In einem zweiten Projekt wird angenommen, dass Löhne für Unternehmen eine doppelte Rolle – sowohl als Kosten als auch als produktivitätssteigernder Anreizmechanismus – haben. In einer solchen Effizienzlohnwelt werden die Verzerrungen verstärkt, die im Oligopol resultieren (siehe de Pinto und Goerke 2017). In einem dritten Forschungsvorhaben wird die Möglichkeit der Steuerhinterziehung durch Firmen analysiert. Es zeigt sich, dass durch Steuerhinterziehung die Ineffizienz der Markteintrittsentscheidung abgemildert werden kann (Goerke 2017b).

Ebenfalls diesem Forschungsprojekt im weiteren Sinn zuzuordnen ist eine Arbeit von Goerke und Neugart (2017). Die Autoren untersuchen die Wirkung von relativen Einkommenspräferenzen auf oligopsonistischen Arbeitsmärkten, also die Interaktion von zwei Arbeitsmarktunvollkommenheiten. Sie zeigen, dass solche Präferenzen von Beschäftigten die Konsequenzen der Marktmacht der Firmen verringern.

Referenzen:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2015): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, *IAAEU Discussion Paper 03/2016*.

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2017): Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, unveröffentlichtes Manuskript.

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

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

**Dr. Adrian Chadi**

- 2000 bis 2006 Studium der Wirtschaftsinformatik an der Universität Essen und an der Universität Münster (Abschluss: Bachelor of Science in Information Systems)
- 2003 bis 2006 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Münster (Abschluss: Diplom-Kaufmann)
- 2007 bis 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Münster
- 2011 Promotion mit dem Thema "Policy Implications from Labour Market Research Based on Analyses of Individual Life Satisfaction Data"
- 2012 bis Oktober 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Postdoktorand) am IAAEU sowie am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier



chadi@iaaeu.de

**Forschungsprojekt: Determinanten innerbetrieblicher Mobilität und individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft (mit Laszlo Goerke)**

Ein Ziel dieses Gemeinschaftsprojekts mit Laszlo Goerke ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. Chadi und Goerke (2017) untersuchen hierzu empirisch den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die Ergebnisse aus diesem Projekt werden auch in 2017 vor internationalen Konferenzpublikum präsentiert.

In einem weiteren Projekt untersuchen Chadi und Goerke (2015) empirisch Fehlzeiten als eine mögliche Determinante innerbetrieblicher Mobilitätsprozesse. Hierbei stellt sich heraus, dass krankheitsbedingte Abwesenheit ein guter Prädiktor für eine höhere Entlassungswahrscheinlichkeit, aber auch für eine niedrigere Beförderungswahrscheinlichkeit darstellt. Die Ergebnisse zu dieser Studie wurden auf verschiedenen internationalen Konferenzen präsentiert. Ein Arbeitspapier liegt in einer ersten Fassung bereits vor und erschien als Diskussionspapier in der IAAEU-Serie.

Referenzen:

Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2015): Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, *IAAEU Discussion Paper 04/2015*, zugleich: *GEABA Discussion Paper 15-04*.

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

**Forschungsprojekt: Arbeitszufriedenheit (mit Clemens Hetschko, Freie Universität Berlin sowie IAB)**

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion wird die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen als eine Möglichkeit zur Steigerung der Beschäftigung angeführt. Als ein Argument gegen diese Forderung verweisen Kritiker entsprechender Maßnahmen auf die nicht-monetären Kosten von flexiblen Arbeitsverträgen. Motiviert durch den arbeitsmarktpolitischen Hintergrund wird daher der Zusam-

menhang von befristeten Arbeitsverträgen und der Zufriedenheit mit der Arbeit unter Berücksichtigung zahlreicher bisher in der Forschung vernachlässigter Aspekte untersucht. In dem in der wissenschaftlichen Fachzeitschrift *Oxford Economic Papers* publizierten Artikel von Chadi und Hetschko (2016) werden daher sowohl die Auswirkungen politisch geförderter Flexibilität als auch die Möglichkeiten des „Flexicurity“-Konzepts diskutiert.

In einem Folgeprojekt steht der berufliche Wechsel im Vordergrund, und zwar untersuchen Chadi und Hetschko (2018) die Wirkung eines Arbeitsplatzwechsels auf die Arbeitszufriedenheit. Eine mit dieser Fragestellung verbundene Herausforderung ist, die Zufriedenheit mit der Arbeit sowohl als Auslöser beruflicher Veränderungen sowie als Folge eben jener aufzufassen. Die Untersuchung lässt sich personalökonomisch motivieren, leistet allerdings ebenso einen Beitrag zur arbeitsmarktpolitischen Diskussion über Flexibilisierungsmaßnahmen. Das Arbeitspapier zur Studie erschien 2014 in der IAAEU-Diskussionspapier-Reihe und wurde kürzlich zur Publikation in der wissenschaftlichen Fachzeitschrift *Journal of Economics & Management Strategy* angenommen.

In einer weiteren Studie untersuchen Chadi und Hetschko (2015) das Zusammenspiel von Arbeitsplatzwechsel und dem Leben außerhalb des Jobs. Es zeigt sich, dass andere Bereiche des Lebens in negativer Hinsicht beeinflusst werden, wenn das Arbeitsleben mehr Zeit als zuvor in Anspruch nimmt. In einer weiteren aktuellen Untersuchung betrachten Chadi und Hetschko (2017) die Folgen des Arbeitsplatzverlusts für Freizeit und Einkommen. Die Befunde aus Basis subjektiver Daten versöhnen die theoretische Erwartung zu den Vor- und Nachteilen von Arbeit mit der Empirie. Die Arbeitspapiere zu diesen beiden Studien erschienen in der IAAEU-Diskussionspapier-Reihe und wurden auf zahlreichen internationalen Konferenzen und Seminaren vorgestellt.

#### Referenzen:

Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2015): How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data, *IAAEU Discussion Paper 02/2015*, zugleich: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 747*, DIW Berlin.

Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2016): Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Job Satisfaction, *Oxford Economic Papers*, 68(1): 217-237, zugleich: *IAAEU Discussion Paper 04/2013*.

Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2017): Income or Leisure? On the Hidden Benefits of (Un-) Employment, *IAAEU Discussion Paper 06/2017*, zugleich: CESifo Working Paper, No. 6567.

Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2018): The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, *Journal of Economics & Management Strategy*, 27(1): 23-39, zugleich: *IAAEU Discussion Paper 05/2014*.

#### **Forschungsprojekt: Die Bedeutung von situationsspezifischen Faktoren in der Erhebung subjektiver Daten**

Die empirische Zufriedenheitsforschung verlässt sich sehr stark auf die Validität der subjektiven Einschätzungen von Befragten in Interviewsituationen. Zahlreiche Faktoren können allerdings die Angaben verzerren, was für die Forschung dann zum Problem wird, wenn derlei Interview-Aspekte systematische Verände-

rungsmuster hervorrufen. Generell besteht derzeit ein großes Interesse an dem Oberthema Validität von subjektiven Daten, so dass sich eine Vielzahl möglicher Forschungsfragen ableiten lässt.

Nach mehreren Veröffentlichungen aus diesem Forschungsprojekt (u.a. Chadi 2013a, Chadi 2013b) befindet sich ein in 2014 fertiggestelltes und in der IAAEU-Reihe erschienenes Arbeitspapier derzeit in der Überarbeitung für eine Wiederreichung bei einer Zeitschrift. In dieser Untersuchung geht es um die Frage, ob die Motivation zur Teilnahme am Interview die Zufriedenheitsangaben beeinflussen kann. In einer neuen Studie wird derzeit die Auswirkung der Belastung durch die Interview-Länge auf das Antwortverhalten bei Fragen zur Zufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse wurden vor einem internationalen Konferenzpublikum vorgestellt und ein unveröffentlichtes Manuskript liegt vor (Chadi 2017). Eine weitere Untersuchung über die Nutzung von Auffrischungssamples zur Identifikation fehlender Repräsentativität in subjektiven Längsschnittdaten (Chadi 2016) erschien in der IAAEU-Diskussionspapier-Reihe und wurde vor einem internationalen Publikum präsentiert.

#### Referenzen:

Chadi, Adrian (2013a): Third Person Effects in Interview Responses on Life Satisfaction, *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*, 133(2): 323-333, zugleich: *IAAEU Discussion Paper 07/2013*.

Chadi, Adrian (2013b): The Role of Interviewer Encounters in Panel Responses on Life Satisfaction, *Economics Letters*, 121(3): 550-554, zugleich: *IAAEU Discussion Paper 11/2013*.

Chadi, Adrian (2014): Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey, *IAAEU Discussion Paper 03/2014*, zugleich: *SOEPpapers 639/2014*.

Chadi, Adrian (2016): Identification of Attrition Bias Using Different Types of Panel Refreshments, *IAAEU Discussion Paper 02/2016*.

Chadi, Adrian (2017): Interview Burden and the Measurement of Subjective Well-being, unveröffentlichtes Manuskript.

#### **Forschungsprojekt: Personalökonomische Experimente zur Arbeitsmotivation (teilweise mit Sabrina Jeworrek, Universität Magdeburg sowie IWH, Mario Mechtel, Universität Lüneburg, und Vanessa Mertins, Universität Vechta)**

Experimente ermöglichen der personalökonomischen Forschung, kausale Effekte von betrieblichen Maßnahmen zu identifizieren. Ein möglicher Nachteil ist jedoch, dass die erzielten Erkenntnisse nur bedingt auf die betriebliche Realität übertragbar sind. Deshalb wird in diesem Forschungsprojekt der Versuch unternommen, möglichst authentische Arbeitsbeziehungen darzustellen. Dazu werden Beschäftigte in einem realistischen Arbeitsumfeld für die Erfüllung relevanter und mit Anstrengung verbundener Arbeitsaufgaben entlohnt.

Im Fokus des ersten Projekts steht die Untersuchung sinnstiftender Tätigkeiten. Arbeitnehmer scheinen in hohem Maße durch die Bedeutung und Sinnhaftigkeit, die sie ihrer Arbeitsaufgabe beimessen, motivierbar. Die Frage, die hier untersucht werden soll, ist die Bedeutung von retrospektiv nicht-sinnvollen Aufgaben auf zukünftige Arbeitsmotivation. Die Studie ist 2016 zur Publikation in der inter-

nationalen Fachzeitschrift *Management Science* angenommen worden.

Im Mittelpunkt eines zweiten Projekts steht eine neue Technologie, deren ökonomische Auswirkungen bisher noch nicht untersucht worden sind. Konkret geht es um das mögliche Ablenkungspotenzial von Smartphones am Arbeitsplatz. Unbestritten spielen diese Geräte insbesondere im Leben jüngerer Menschen eine zunehmend große Rolle und werden daher im Bereich des Bildungswesens bereits als mögliches Problem erkannt. Im Rahmen einer großangelegten Repräsentativbefragung der deutschen Bevölkerung wurde halbtagsbeschäftigten Interviewern in ihren Büros die Nutzung ihres Mobilfunkgeräts untersagt, in anderen zufällig ausgewählten Räumen geschah dies hingegen nicht. Dadurch ist es möglich, die Auswirkungen eines Verbots auf die Arbeitsproduktivität zu identifizieren.

Ein weiteres Projekt macht sich das Setting der Repräsentativbefragung zunutze und geht der Frage nach, wie Beschäftigte auf unterschiedliche Begründungen für außergewöhnliche Erhöhungen ihrer Entlohnung reagieren. Während gegenüber einer zufällig ausgewählten Gruppe die Notwendigkeit der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns als Grund genannt wird, erhält eine Kontrollgruppe diese Information nicht. Forschungsziel ist es, die Auswirkung von Mindestlöhnen hinsichtlich wahrgenommener Fairness, Reservationslöhnen sowie Arbeitsmotivation zu untersuchen.

#### Referenzen:

Chadi, Adrian, Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins (2017): When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, *Management Science*, 63(6): 1696-1707.

Chadi, Adrian, Mario Mechtel und Vanessa Mertins (2017a): Should We Ban Smartphones from the Workplace to Increase Productivity? Evidence from a Natural Field Experiment, unveröffentlichtes Manuskript.

Chadi, Adrian, Mario Mechtel und Vanessa Mertins (2017b): Forced to Be Generous – Experimental Evidence on the Behavioral Effects of Minimum Wages outside the Laboratory, unveröffentlichtes Manuskript.

#### **Forschungsprojekt: Determinanten von Studierverhalten (mit Marco de Pinto und Gabriel Schultze)**

Das Verhalten von Studierenden in Hinblick auf ihren Studienerfolg wird meist als ein Abwägen von Studienzeit und Freizeit modelliert. Relativ unerforscht ist der Zusammenhang zwischen der individuellen Kompetenz und der Anstrengung, also der Intensität des Lernprozesses. Strengen sich begabtere Studierende eher an, weil es ihnen leichter fällt, oder kompensieren sie einen geringeren Einsatz durch ihre höhere Begabung? Des Weiteren unterscheiden sich die Arbeitsmarktaussichten zwischen den einzelnen Studiengängen beträchtlich. Die einfache Modellierung, wonach der Studienerfolg das zukünftige Einkommen bestimmt, missachtet die Möglichkeit, dass pessimistische Erwartungen die in das Studium investierte Zeit sowie die Anstrengung der Studierenden mindern können. Mit der Analyse dieser Aspekte liefert das Forschungsprojekt einen Beitrag, Unterschiede hinsichtlich der Lernintensität von Studierenden besser zu verstehen. Als Grundlage dient das nationale Bildungspanel (NEPS), das seit dem Jahr 2010 umfassende Daten von tausenden Studierenden in Deutschland bietet. Die

Analysen zeigen, dass höher begabte Studierende niedrigere subjektive Anstrengungen aufweisen und weniger Zeit in ihr Studium investieren. Hingegen führen positive Arbeitsmarktaussichten zu mehr Einsatz der Studierenden, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Das potentielle Endogenitätsproblem wird berücksichtigt, indem regionale Arbeitslosendaten als Instrument genutzt werden.

Referenz:

Chadi, Adrian, Marco de Pinto und Gabriel Schultze (2017): Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, *IAAEU Discussion Paper 05/2017*.

**Forschungsprojekt personalökonomische Experimente zur Teamarbeit (mit Konstantin Homolka)**

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

Im Fokus des ersten Forschungsprojektes steht das Thema Betrugsverhalten am Arbeitsplatz. Dies ist im dargestellten Forschungssetting in besonderem Maße sinnvoll, da unethische Verhaltensweisen im Feld aus verschiedenen Gründen nicht experimentell untersucht werden können. Vor allem in Laborexperimenten widmet sich die Forschung dem heutzutage als besonders relevant erachteten Thema, wann Individuen die Möglichkeit zum Betrug nutzen, um sich selbst oder anderen einen Vorteil zu verschaffen. So gut wie keine Aufmerksamkeit hat in dieser Literatur bisher die Frage nach den Implikationen des Betrugsverhaltens gespielt. Naheliegend ist die Vermutung, dass sich Betrugsverhalten am Arbeitsplatz auf die Arbeitsmotivation einer Belegschaft auswirken kann. Diese Ansicht wird von Praktikern, aber auch in der betriebswirtschaftlichen Forschung vertreten. Ein empirischer Nachweis der Hypothese, dass ehrliches Verhalten am Arbeitsplatz positive Effekte auf die Arbeitsmoral anderer haben kann, fehlt jedoch. Bei genauerer Betrachtung der Frage muss unterschieden werden, inwiefern Personen potenziell negativ wahrgenommene Informationen in ihrem Verhalten berücksichtigen oder ob derlei unangenehme Erkenntnisse gemieden

werden. Die Resultate des Experiments bestätigen in der Tat die Forschung in diesem Bereich, die nach individuellen Einstellungen gegenüber Informationen unterscheidet. Anhand von Befragungsdaten können Individuen, die den Erhalt negativer Informationen präferieren von Personen, die negative Informationen vermeiden, unterschieden werden. Während Betrugsverhalten bei Letzteren mit positiven Effekten auf die Arbeitsmotivation einhergeht, sind es nur die Individuen mit einer hohen Präferenz für unangenehme Informationen, die auf Betrugsverhalten von anderen am Arbeitsplatz negativ reagieren. Mit dieser Erkenntnis leistet das Projekt einen Beitrag zur Erklärung, warum Betrugsverhalten häufig ohne Konsequenzen für die Arbeitseinstellung einhergeht.

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

**Dr. Marco de Pinto**

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



depinto@iaaeu.de  
0651 201 4762

**Forschungsprojekt: Arbeitsmarkteffekte der Globalisierung**

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

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

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

In de Pinto und Michaelis (2017) wird untersucht, welche Arbeitsmarkteffekte Gewerkschaften auf der einen Seite und die Globalisierung (bei Existenz von Gewerkschaften) auf der anderen Seite haben, wenn die Lohnverhandlungsmacht

sich von Gewerkschaft zu Gewerkschaft unterscheidet. Geplant ist weiterhin, (theoretische) Arbeitsmarkteffekte der internationalen Integration zu untersuchen, falls a) Firmen eine Gewinnbeteiligung anbieten oder b) der Nutzen der Gewerkschaftsmitglieder nicht nur von der Lohnhöhe, sondern auch von der Lohnverteilung abhängig ist.

Referenzen:

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

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

de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (2017): Firm Selection and the Role of Union Heterogeneity, *IAAEU Discussion Paper* 10/2017.

**Forschungsprojekt: Umverteilung von Handelsgewinnen**

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

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

Referenzen:

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

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

### **Forschungsprojekt: Offshoring und Gewerkschaften**

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

In der Studie de Pinto und Lings (2014) wird ein bisher noch nicht betrachteter Mechanismus diesem Literaturstrang hinzugefügt: die Rollen von asymmetrischer Information. Falls die Firma besser über ihre Gewinnsituation informiert ist als die Gewerkschaft, muss letztere der Firma eine sog. Informationsrente zahlen, damit diese ihren wahren Gewinn offenlegt und sich die Gewerkschaft via Lohnzahlung ein Teil dieser Gewinne aneignen kann. Die Höhe der Informationsrente hängt aber davon ab, wie viele Firmen im Inland produzieren. So kann es durchaus nutzenmaximierend für die Gewerkschaft sein, ein Teil der Firmen im Ausland produzieren zu lassen, denn dies reduziert die Zahlungen von Informationsrenten an die im Inland verbleibenden Firmen.

#### Referenz:

de Pinto, Marco und Jörg Lings (2014): Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, *IAAEU Discussion Paper 12/2014*.

### **Forschungsprojekt: Firmen- vs. Sektorengewerkschaften**

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

In einem 2017 zur Veröffentlichung angenommenen Artikel wird ein möglicher Mechanismus präsentiert: die Existenz sog. Rent-sharing Präferenzen. Diese besagen, dass Individuen einen direkten Nutzen daraus ziehen, wenn sie einen Teil der Rente einer Referenzgruppe erhalten. Eine Firmengewerkschaft wird eine solche Präferenzstruktur nutzen, um sehr ‚hart‘ zu verhandeln und damit die Löhne, insbesondere von Beschäftigten in Firmen mit hohen Gewinnen, in die Höhe zu treiben. Eine Sektorengewerkschaft berücksichtigt die Präferenzstruktur hingegen nur im Aggregat, was c.p. zu weniger ‚harten‘ Lohnverhandlungen führt. Dieser Effekt interagiert mit dem Standard Calmfors/Driffill-Effekt, so dass auf theoretischer Ebene nicht klar ist, ob eine Firmen- oder eine Sektorengewerkschaft zu höheren Lohnzahlungen führt.

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

Mittelpunkt stehen.

Referenz:

de Pinto, Marco (erscheint demnächst): The Impact of Unionization Structures with Heterogeneous Firms and Rent-Sharing Motives, *Scandinavian Journal of Economics*.

**Forschungsprojekt: Arbeitsmarktimperfektionen und Markteintritt**

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

In dem zugehörigen Literaturstrang wird allerdings vereinfachend Arbeit als Produktionsfaktor zumeist ignoriert und ansonsten ein wettbewerblicher Arbeitsmarkt vorausgesetzt. Diese Wettbewerbsannahme steht im deutlichen Konflikt mit der empirischen Evidenz. Beispielsweise spielen für die Bestimmung der Entlohnung Gewerkschaften (sowohl direkt als auch indirekt) eine zentrale Rolle. In dem Papier de Pinto und Goerke (2015) wird daher untersucht, welchen Einfluss gewerkschaftliche Lohnverhandlungen für das Excess-entry Resultat haben. In diesem Zusammenhang wird auch analysiert, ob von Gewerkschaften eine Wohlfahrtserhöhung ausgehen kann. Es zeigt sich, dass Gewerkschaften durch Lohn erhöhungen den Markteintritt unattraktiver machen, was aufgrund der oben beschriebenen Ineffizienz c.p. wohlfahrtsteigernd wirkt. Weiterhin können Bedingungen identifiziert werden, die einen global positiven Wohlfahrtseffekt von Gewerkschaften gewährleisten.

Referenz:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2015): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, *IAAEU Discussion Paper 03/2016*.

**Forschungsprojekt: Determinanten von Studierverhalten (mit Adrian Chadi und Gabriel Schultze)**

Das Verhalten von Studierenden in Hinblick auf ihren Studienerfolg wird meist als ein Abwägen von Studienzeit und Freizeit modelliert. Relativ unerforscht ist der Zusammenhang zwischen der individuellen Kompetenz und der Anstrengung, also der Intensität des Lernprozesses. Strengen sich begabtere Studierende eher an, weil es ihnen leichter fällt, oder kompensieren sie einen geringeren Einsatz durch ihre höhere Begabung? Des Weiteren unterscheiden sich die Arbeitsmarktaussichten zwischen den einzelnen Studiengängen beträchtlich. Die einfache Modellierung, wonach der Studienerfolg das zukünftige Einkommen bestimmt, missachtet die Möglichkeit, dass pessimistische Erwartungen die in das Studium investierte Zeit sowie die Anstrengung der Studierenden mindern können. Mit der Analyse dieser Aspekte liefert das Forschungsprojekt einen Beitrag,

Unterschiede hinsichtlich der Lernintensität von Studierenden besser zu verstehen. Als Grundlage dient das nationale Bildungspanel (NEPS), das seit dem Jahr 2010 umfassende Daten von tausenden Studierenden in Deutschland bietet. Die Analysen zeigen, dass höher begabte Studierende niedrigere subjektive Anstrengungen aufweisen und weniger Zeit in ihr Studium investieren. Hingegen führen positive Arbeitsmarktaussichten zu mehr Einsatz der Studierenden, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Das potentielle Endogenitätsproblem wird berücksichtigt, indem regionale Arbeitslosendaten als Instrument genutzt werden.

Referenz:

Chadi, Adrian, Marco de Pinto und Gabriel Schultze (2017): Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, *IAAEU Discussion Paper 05/2017*.



feld@iaaeu.de  
0651 201 4773

### **M. Sc. Jonas Feld**

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

Jonas Feld arbeitet seit Oktober 2017 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU. Seine Bachelorstudien der Volkswirtschaftslehre und Politikwissenschaft absolvierte er von 2010 bis 2015 an den Universitäten Trier und Lancaster (England), seine Masterstudien in Economics of European Integration und International Economics zwischen 2015 und 2017 an den Universitäten Trier und Warschau. Als Schwerpunkte im Studium wählte er Handel, Arbeitsmarktökonomik und Internationale Beziehungen.

Am Institut liegen seine Forschungsinteressen bislang vor allem in der Europäischen Integration. Herr Feld setzt sich hierbei vor allem mit vergleichenden Konzepten von Arbeitsmarktinstitutionen und deren Einfluss auf Migrationsbewegungen auseinander.

**M. Sc. Sven Hartmann**

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

Sven Hartmann arbeitet seit Mai 2017 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU. Sein Studium der Betriebswirtschaftslehre absolvierte er von 2011 bis 2017 an der Universität Trier. Hierbei wählte er die Schwerpunkte Kapitalmärkte, Behavioral Finance sowie Ökonometrie. 2017 beendete er sein Studium mit dem Abschluss Master of Science.

Seine Forschungsinteressen liegen im Bereich der Verhaltensökonomik, wobei er sich insbesondere mit dem Thema der Gewerkschaften auseinandersetzt.



hartmann@iaaeu.de  
0651 201 4736



homolka@iaaeu.de  
0651 201 4757

### M. A. Konstantin Homolka

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

### Forschungsprojekt personalökonomische Experimente zur Teamarbeit (mit Adrian Chadi)

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

Im Fokus des ersten Forschungsprojektes steht das Thema Betrugsverhalten am Arbeitsplatz. Dies ist im dargestellten Forschungssetting in besonderem Maße sinnvoll, da unethische Verhaltensweisen im Feld aus verschiedenen Gründen nicht experimentell untersucht werden können. Vor allem in Laborexperimenten widmet sich die Forschung dem heutzutage als besonders relevant erachteten Thema, wann Individuen die Möglichkeit zum Betrug nutzen, um sich selbst oder anderen einen Vorteil zu verschaffen. So gut wie keine Aufmerksamkeit hat in dieser Literatur bisher die Frage nach den Implikationen des Betrugsverhaltens gespielt. Naheliegend ist die Vermutung, dass sich Betrugsverhalten am Arbeitsplatz auf die Arbeitsmotivation einer Belegschaft auswirken kann. Diese Ansicht wird von Praktikern, aber auch in der betriebswirtschaftlichen Forschung vertreten. Ein empirischer Nachweis der Hypothese, dass ehrliches Verhalten am Arbeitsplatz positive Effekte auf die Arbeitsmoral anderer haben kann, fehlt jedoch. Bei genauerer Betrachtung der Frage muss unterschieden werden, inwiefern Personen potenziell negativ wahrgenommene Informationen in ihrem Verhalten berücksichtigen oder ob derlei unangenehme Erkenntnisse gemieden werden. Die Resultate des Experiments bestätigen in der Tat die Forschung in diesem Bereich, die nach individuellen Einstellungen gegenüber Informationen

unterscheidet. Anhand von Befragungsdaten können Individuen, die den Erhalt negativer Informationen präferieren von Personen, die negative Informationen vermeiden, unterschieden werden. Während Betrugsverhalten bei Letzteren mit positiven Effekten auf die Arbeitsmotivation einhergeht, sind es nur die Individuen mit einer hohen Präferenz für unangenehme Informationen, die auf Betrugsverhalten von anderen am Arbeitsplatz negativ reagieren. Mit dieser Erkenntnis leistet das Projekt einen Beitrag zur Erklärung, warum Betrugsverhalten häufig ohne Konsequenzen für die Arbeitseinstellung einhergeht.

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



lorenz@iaaeu.de

### Dr. Olga Lorenz

- 2008 bis 2013 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science in Business Administration)
- Oktober 2013 bis September 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier
- 2017 Promotion mit dem Thema "Long Road to Ruin? Essays Examining the Effects of Commuting on Health and Well-Being" an der Universität Trier

### Forschungsprojekt: Pendelmobilität und Fehlzeiten (mit Laszlo Goerke)

In Deutschland nehmen die durchschnittlichen Pendeldistanzen der Erwerbstätigen kontinuierlich zu. Immer mehr Menschen entscheiden sich trotz des damit verbundenen Aufwands für weite Wege zum Arbeitsort. Dies hat unterschiedliche Gründe: Aus der räumlichen Mobilität können Arbeitnehmer Vorteile ziehen, etwa indem sie Arbeitslosigkeit vermeiden oder berufliche Aufstiegschancen an anderen Orten nutzen. Durch Pendelentscheidungen können berufliche und familiäre Ziele miteinander verbunden oder persönliche Wohnpräferenzen realisiert werden. Gleichzeitig kann die Entscheidung zur Pendelmobilität die persönliche Lebensführung negativ beeinflussen und die körperliche und psychische Gesundheit von Erwerbstätigen gefährden. Studien belegen, dass die Belastung durch Pendeln nicht nur mit einer Zunahme von psychischen Beschwerden wie Nervosität, Schlaf- und Konzentrationsstörungen einhergeht, sondern auch mit somatischen Beschwerden, Bluthochdruck sowie einem erhöhten Mortalitätsrisiko. Während die Effekte von Pendelmobilität in der medizinischen und psychologischen Literatur eingehend untersucht wurden, ist eine Betrachtung aus arbeitsökonomischer Sicht bislang nur ansatzweise erfolgt. Dem soll dieses Forschungsprojekt abhelfen. In arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen gilt Pendeln als Quelle der Arbeitsmarktmobilität und stellt einen Anpassungsmechanismus zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage dar. Ziel dieses Projektes ist es, basierend auf für Deutschland repräsentativen Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), den Zusammenhang zwischen der Pendelentfernung zum Arbeitsplatz und krankheitsbedingten Fehlzeiten zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte, die mehr als 50 Kilometer zur Arbeit pendeln, eine signifikant höhere Anzahl an Fehltagen aufweisen als Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz weniger als 10 Kilometer von ihrem Wohnort entfernt ist.

#### Referenz:

Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2017): Commuting and Sickness Absence, *IAAEU Discussion Paper 12/2017*, zugleich: *SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research 946*, zugleich: *IZA Discussion Paper No. 11183*.

### Forschungsprojekt: Pendelmobilität und Übergewicht (mit Laszlo Goerke)

Eine Ursache für die hohe Prävalenz von Übergewicht und Adipositas wird in der Veränderung der Lebensumwelt und des Lebensstils im Vergleich zu früheren Jahrzehnten gesehen. So wurde 1999 von Swinburn et al. der Begriff des obe-

sogenen Umfelds geprägt. Dieser Begriff beschreibt den Umstand, dass das soziale, kulturelle, volkswirtschaftliche und physische Umfeld in vielen industrialisierten Nationen eine positive Energiebilanz bei Individuen hervorruft, da es einerseits der körperlichen Aktivität entgegenwirkt und andererseits eine sitzende Lebensweise sowohl in der Freizeit als auch im Beruf begünstigt. Zu letzterem zählen insbesondere veränderte Arbeitsmarktbedingungen, die den Erwerbstätigen nicht nur Flexibilität sondern auch häufig räumliche Mobilität abverlangen – mit steigender Tendenz. Oftmals lässt der Wunsch, soziale Kontakte sowie das gewohnte Umfeld zu behalten, die Mehrzahl der Erwerbstätigen eine Form der Pendelmobilität wählen. Diese Art von Mobilität hat jedoch Konsequenzen für das private Leben, da lange Fahrten zur Arbeit den Arbeitstag verlängern und gleichzeitig die verbleibende Zeit für andere, beispielsweise gesundheitsfördernde Aktivitäten, reduzieren. Daher untersucht der Beitrag auf Basis von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) den Zusammenhang zwischen der Pendelentfernung und dem Körpergewicht unter Berücksichtigung zahlreicher bisher in der Forschung vernachlässigter Aspekte. Des Weiteren soll im Rahmen des Projektes analysiert werden, welche Verhaltensweisen einen Zusammenhang zwischen Pendeln und Übergewicht fördern bzw. verhindern. Kenntnisse über die Relation von Pendelmobilität und Körpergewicht sind aus einer Vielzahl von Perspektiven bedeutsam, da Übergewicht häufig nicht nur mit gesundheitlichen Problemen, sondern auch mit niedrigeren Löhnen und geringeren Aufstiegschancen einhergeht.

#### Referenz:

Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2016): Is Your Commute Really Making You Fat?: The Causal Effect of Commuting Distance on Height-Adjusted Weight, *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2016: Demographischer Wandel*.

#### **Forschungsprojekt: Pendelmobilität und subjektives Wohlbefinden**

Die Mobilitätsforschung hat gezeigt, dass Erwerbstätige aus unterschiedlichen Gründen trotz hoher monetärer und nichtmonetärer Pendelkosten lange Entfernungen zu ihrem Arbeitsplatz in Kauf nehmen. Aus theoretischer Sicht können die aus dem Pendeln resultierenden hohen Belastungen bei fehlendem Belastungsausgleich zu einer Verringerung des Wohlbefindens führen. Studien, in denen der Einfluss der Pendelmobilität auf die Lebenszufriedenheit erfasst wird, weisen negative Mobilitätseffekte nach. Es ist zu vermuten, dass auch andere Bereiche des Lebens in negativer Hinsicht beeinflusst werden, wenn der Arbeitsweg und dadurch das Arbeitsleben mehr Zeit als zuvor in Anspruch nehmen. Ziel dieses Projektes ist es daher, basierend auf für Deutschland repräsentativen Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), den Zusammenhang zwischen der Pendelentfernung zum Arbeitsplatz und den kognitiven (generelle Zufriedenheit mit dem Leben oder einzelnen Bereichen, z.B. Freizeit, Familienleben) sowie affektiven (emotionales Wohlbefinden im Hier und Jetzt) Komponenten des subjektiven Wohlbefindens zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Erwerbstätige mit einem langen Arbeitsweg eine signifikant geringere Zufriedenheit mit ihrem Familienleben und ihrer Freizeit aufweisen. Zugleich bestätigen die Analysen, dass die Unzufriedenheit mit diesen Lebensbereichen aufgrund des durch das Pendeln resultierenden Zeitmangels entsteht, da die zeitli-

chen Ressourcen nicht mehr in genügendem Maße für andere Lebensbereiche, wie Freizeit und Familie, zur Verfügung stehen.

Referenz:

Lorenz, Olga (2018): Does commuting matter to subjective well-being?, *Journal of Transport Geography*, 66: 180-199.

**Forschungsprojekt: Pendelmobilität und gesundheitsbewusste Lebensführung**

Die Thematik der räumlichen Mobilität von Erwerbstätigen gewinnt in Deutschland und anderen Ländern Europas zunehmend an Bedeutung. Dabei stellt sich die Frage nach den möglichen (nicht intendierten) Folgen intensiver berufsbedingter räumlicher Mobilität, insbesondere für die Gesundheit. Eine Vielzahl von Studien belegt, dass ein langer Arbeitsweg mit einer reduzierten physischen und psychischen Gesundheit einhergeht. Während der Zusammenhang zwischen der Pendelmobilität und des Gesundheitszustands vergleichsweise häufig untersucht wurde, ist ein entsprechender Forschungsstand zu dem Einfluss auf eine gesundheitsbewusste Lebensführung bislang kaum vorhanden. Ein Zusammenhang lässt sich jedoch vermuten, da Pendelmobilität mit umfangreicher räumlicher und zeitlicher Abwesenheit vom Lebensmittelpunkt einhergeht. Hierdurch wird die Zeitgestaltung beeinflusst und die zeitlichen Ressourcen stehen nicht mehr für andere Tätigkeiten, wie beispielsweise für körperliche Aktivitäten oder die Gesundheitsvorsorge, zur Verfügung. Laut WHO sind 70% aller Erkrankungen in den westlichen Industrieländern ernährungs- und lebensstilinduziert. Insbesondere Fehlernährung und Bewegungsmangel spielen dabei eine große Rolle. Ziel dieses Projektes ist es daher, basierend auf für Deutschland repräsentativen Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), den Zusammenhang zwischen Pendelmobilität und verschiedenen, gesundheitsrelevanten Verhaltensweisen (z.B. Ernährung, körperliche Aktivität, Nikotingenuss, Alkoholkonsum) zu untersuchen. Erste Ergebnisse zeigen, dass Fernpendler (Arbeitsweg länger als 50 km) einen signifikant ‚ungesünderen‘ Lebensstil vorweisen. Fernpendler leiden insbesondere vermehrt unter Bewegungsmangel und haben aus epidemiologischer Sicht eine ungesunde Schlafdauer. Kenntnisse über die Relation von Pendelmobilität und gesundheitsrelevanten Verhaltensweisen sind aus einer Vielzahl von Perspektiven bedeutsam, da ein ungesunder Lebensstil häufig nicht nur mit gesundheitlichen Problemen, sondern auch mit niedrigeren Löhnen und geringeren Aufstiegschancen einhergeht (Working Paper, im revise and resubmit-Verfahren).

Referenz:

Lorenz, Olga (2017): Long Distance Commutes and Health-Related Lifestyles, *R&R*.

**M. Sc. Gabriel Schultze**

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

**Forschungsprojekt: Unterschiede in der Arbeitszeit aufgrund individueller Gewerkschaftsmitgliedschaft (mit Laszlo Goerke)**

Ein Vorteil der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für Beschäftigte kann sein, dass sie besser als Nicht-Mitglieder ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen durchsetzen können. Goerke et al. (2015) zeigen beispielsweise, dass Mitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. In diesem Sinne sind auch Unterschiede hinsichtlich der faktisch geleisteten Arbeitszeit, die Überstunden einschließt, denkbar. Hierbei wird angenommen, dass Gewerkschaftsmitglieder eher auf die arbeitsrechtlichen Grenzen des Überstundeneinsatzes achten und insgesamt eine geringere Arbeitszeit leisten. Entsprechend untersuchen Goerke und Schultze (2017) den Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Bereitschaft und den Umfang von Überstunden. Als Grundlage dienen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

Referenz:

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

Goerke, Laszlo und Gabriel Schultze (2017): Overtime and Trade Unions, unveröffentlichtes Manuskript.

**Forschungsprojekt: Determinanten von Studierverhalten (mit Adrian Chadi und Marco de Pinto)**

Das Verhalten von Studierenden in Hinblick auf ihren Studienerfolg wird meist als ein Abwägen von Studienzeit und Freizeit modelliert. Relativ unerforscht ist der Zusammenhang zwischen der individuellen Kompetenz und der Anstrengung, also der Intensität des Lernprozesses. Strengen sich begabtere Studierende eher an, weil es ihnen leichter fällt, oder kompensieren sie einen geringeren Einsatz durch ihre höhere Begabung? Des Weiteren unterscheiden sich die Arbeitsmarktaussichten zwischen den einzelnen Studiengängen beträchtlich. Die einfache Modellierung, wonach der Studienerfolg das zukünftige Einkommen bestimmt, missachtet die Möglichkeit, dass pessimistische Erwartungen die in das Studium investierte Zeit sowie die Anstrengung der Studierenden mindern können. Mit der Analyse dieser Aspekte liefert das Forschungsprojekt einen Beitrag, Unterschiede hinsichtlich der Lernintensität von Studierenden besser zu verstehen. Als Grundlage dient das nationale Bildungspanel (NEPS), das seit dem Jahr 2010 umfassende Daten von tausenden Studierenden in Deutschland bietet. Die Analysen zeigen, dass höher begabte Studierende niedrigere subjektive Anstren-



schultze@iaaeu.de  
0651 201 4755

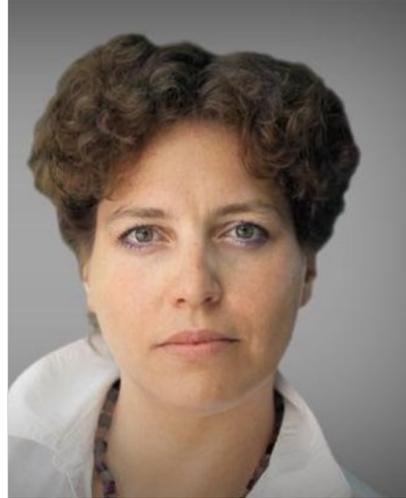
gungen aufweisen und weniger Zeit in ihr Studium investieren. Hingegen führen positive Arbeitsmarktaussichten zu mehr Einsatz der Studierenden, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Das potentielle Endogenitätsproblem wird berücksichtigt, indem regionale Arbeitslosendaten als Instrument genutzt werden.

Referenz:

Chadi, Adrian, Marco de Pinto und Gabriel Schultze (2017): Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, *IAAEU Discussion Paper 05/2017*.

**Dr. Joanna Tyrowicz**

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



tyrowicz@iaaeu.de  
0651 201 4746

Der Forschungsschwerpunkt liegt auf der makro- und mikroökonomischen Analyse von Ungleichheiten, sowie im Speziellen auf den geschlechterspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt mit Fokus auf Beschäftigungsmöglichkeiten und Entlohnung. Einer der Schlüsselbeiträge befasst sich mit der Analyse von Altersstruktur und geschlechterspezifischen Lohnunterschieden - dieses Thema konnte in der bereits bestehenden Literatur lediglich unzureichend behandelt werden, da Kohorten- und Zeiteffekte eine empirische Herausforderung darstellen. Diesen Herausforderungen wird zusammen mit den Koautoren van Staveren und van der Velde (2015) mithilfe eines neuen Ansatzes und der Überprüfung anhand deutscher Daten begegnet. Es wird gezeigt, dass für die meisten Nachkriegskohorten die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen im Alter zunehmen. Eine weitere Studie widmet sich auf der makroökonomischen Ebene der Langlebigkeit von Vermögens- und Konsumungleichheiten in einem Modell überlappender Generationen. In einer gemeinsamen Studie mit Krystof Makarski und Marcin Bielecki (2017) wird hervorgehoben, dass die längere Lebenszeit alleine dazu beiträgt, die Wohlstandsunterschiede zu vergrößern, während dieser Effekt weiterhin durch variierende Renten und individuelle Investitionsstrategien noch getrieben wird. Außerdem lässt sich schlussfolgern, dass Instrumente wie die Mindestrente in der Lage sind, den Anstieg der Ungleichheit teilweise abzumildern.

Referenzen:

Tyrowicz, Joanna, Lucas van der Velde und Irene van Staveren (2015): Differences in the Estimates of Gender Wage Gap Over the Life Cycle, *University of Warsaw Faculty of Economics Sciences Working Papers* No. 29/2015 (177).

Bielecki, Marcin, Krzysztof Makarski und Joanna Tyrowicz (2017): Inequality in an OLG Economy with Heterogeneous Cohorts and Pension Systems, *GRAPE Working Paper* #21.

### 3.2.2 Veröffentlichungen

#### **Prof. Dr. Laszlo Goerke**

##### Zeitschriftenartikel:

- Sick Pay Reforms and Health Status in a Unionised Labour Market, in: *Scottish Journal of Political Economy*, 64 (2): 115-142.
- Social Comparisons in Oligopson, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 141: 196-209 (zusammen mit Michael Neugart).
- Sickness Absence and Works Councils – Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, in: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57 (2): 260-295 (zusammen mit Daniel Arnold und Tobias Brändle).
- Tax Evasion in a Cournot Oligopoly with Endogenous Entry, in: *International Tax and Public Finance*, 24(5): 754-779.

##### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Commuting and Sickness Absence, in: *IAAEU Discussion Paper 12/2017*, zugleich: *IZA Discussion Paper No. 11183* (zusammen mit Olga Lorenz).
- Social Comparisons in Oligopson, in: *IAAEU Discussion Paper 04/2017* (zusammen mit Michael Neugart).

#### **Dr. Adrian Chadi**

##### Zeitschriftenartikel:

- Selecting Successful Students? Undergraduate Grades as Admission Criterion, in: *Applied Economics* (zusammen mit Marco de Pinto; erscheint demnächst).
- The Protestant Fiscal Ethic: Religious Confession and Euro Skepticism in Germany, in: *Economic Inquiry*, 55(4): 1813-1832 (zusammen mit Matthias Krapf).
- When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, in: *Management Science*, 63(6): 1696–1707 (zusammen mit Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins).
- The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, in: *Journal of Economics & Management Strategy*, 27(1): 23-39, zugleich: *IAAEU Discussion Paper 05/2014* (zusammen mit Clemens Hetschko).

##### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Income or Leisure? On the Hidden Benefits of (Un-) Employment, in: *IAAEU Discussion Paper 06/2017* (zusammen mit Clemens Hetschko).
- There Is No Place like Work: Evidence on Health and Labor Market Behavior from Changing Weather Conditions, in: *IAAEU Discussion Paper 09/2017*.

- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, in: *IAAEU Discussion Paper* 05/2017 (zusammen mit Marco de Pinto und Gabriel Schultze).

#### **Dr. Marco de Pinto**

##### Zeitschriftenartikel:

- Selecting Successful Students? Undergraduate Grades as Admission Criterion, in: *Applied Economics* (zusammen mit Adrian Chadi; erscheint demnächst).
- The Impact of Unionization Structures with Heterogeneous Firms and Rent-Sharing Motives, in: *Scandinavian Journal of Economics* (erscheint demnächst).

##### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Firm Selection and the Role of Union Heterogeneity, in: *IAAEU Discussion Paper* 10/2017 (zusammen mit Jochen Michaelis).
- The Impact of Unionization Costs when Firm-selection Matters, in: *IAAEU Discussion Paper* 01/2017 (zusammen mit Jörg Lingens).
- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, in: *IAAEU Discussion Paper* 05/2017 (zusammen mit Adrian Chadi und Gabriel Schultze).

#### **Dr. Olga Lorenz**

##### Zeitschriftenartikel:

- Does Commuting Matter to Subjective Well-Being?, *Journal of Transport Geography*, 66: 180-199.

##### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Does Commuting Matter to Subjective Well-Being?, in: *IAAEU Discussion Paper* 07/2017.
- Commuting and Sickness Absence, *IAAEU Discussion Paper* 12/2017; zugleich: *IZA Discussion Paper* No. 11183 (zusammen mit Laszlo Goerke).

##### Monographien:

- *Long Road to Ruin? Essays Examining the Effects of Commuting on Health and Well-Being*, Dissertation, Universität Trier.

#### **Prof. Dr. Dieter Sadowski**

##### Beiträge in Sammelbänden:

- Roland Eckert – wandernder Soziologe, Gärtner und Kollege. In: G.C. Behrmann, E. Schürmann, H. Willems (Hrsg.): *Der Felsengärtner*, Baunach 2017, 460-465.

### Herausgeberschaften:

- Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung.
- International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik.
- Journal of Labour Market Research.
- Management Revue.
- Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.
- Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht.

### **M. Sc. Gabriel Schultze**

#### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, in: *IAAEU Discussion Paper 05/2017* (zusammen mit Adrian Chadi und Marco de Pinto).

### **Dr. Joanna Tyrowicz**

#### Zeitschriftenartikel:

- Analysing the Efficiency of the Pension Reform: The Role for the Welfare Effects of Fiscal Closure, in: *Macroeconomic Dynamics*, vol. 21(5), 1205-1234 (zusammen mit Jan Hagemeyer and Krzysztof Makarski).
- Cyclical Trend of Labor Reallocation in Poland: Transition and Structural Change, in: *Eastern European Economics*, vol. 55(6), 543-556 (zusammen mit Stanisław Cichocki und Lucas van der Velde).
- Do Pirates Play Fair? Testing Copyright Awareness of Sports Viewers, in: *Behaviour and Information Technology*, vol. 36(6), 650-661 (zusammen mit Michał Krawczyk, Anna Kukla-Gryz und Wojciech Hardy).
- Gender wage gaps in sending and receiving country, the case of women migrating to the USA, in: *Bank i Kredyt*, vol. 48(3), 327-342 (zusammen mit Lucas van der Velde und Agnieszka Gwózdź).
- Productivity and Inequality Effects of Rapid Labor Reallocation – Insights from a Meta-Analysis of Studies on Transition, in: *Journal of Economic Surveys*, vol. 31(3), 712-732 (zusammen mit Lucas van der Velde und Jan Svejnar).
- Which Gender Wage Gap Estimates to Trust? A Comparative Analysis, in: *Review of Income and Wealth*, vol. 63, 118-146 (zusammen mit Karolina Goraus und Lucas van der Velde).
- Omitted Variable and Gender Wage Gap – Insights from Data with Performance Measurement, in: *Gospodarka Narodowa*, vol. 2, 29-43 (zusammen mit Anna Chojecka).

Beiträge in Sammelbänden:

- Retirement Age and Pension Expenditure, in: Piotr Lewandowski, Jan Rutkowski (Hrsg.), European Commission, *Population Ageing, Labour Market and Public Finance in Poland*, Warschau 2017, S. 29-34 (zusammen mit Magda Malec).
- Upstreamness of Employment and Global Financial Crisis in Poland: The Role of Position in GVCs, in: Peter Havlik, Ichiro Iwasaki (Hrsg.), *Economics of European Crisis and Emerging Markets: International Comparison and Country Studies*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2017, S. 217-236 (zusammen mit Jan Hagemeyer).

**3.2.3 Vorträge und Tagungsteilnahmen****Prof. Dr. Laszlo Goerke**Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance, Workshop „Angewandte Mikrotheorie“, Universität Marburg, 25.-26.05.2017.
- Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, CESifo Area Conference on Employment and Social Protection, CESifo Konferenzzentrum, München, 26.-27.05.2017.
- Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance, 18. Annual Meeting of the Association for Public Economic Theory, Université Paris II Panthéon Assas, Frankreich, 10.-13.07.2017.
- Social Comparisons in Oligopsony, 18. Annual Meeting of the Association for Public Economic Theory, Université Paris II Panthéon Assas, Frankreich, 10.-13.07.2017.
- Social Comparisons in Oligopsony, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Universität Wien, Österreich, 03.-06.09.2017.
- Commuting and Sickness Absence, IZA Workshop on Health and Labor Markets, Bonn, 03.-04.11.2017.
- Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance, 10. Norwegian-German Seminar on Public Sector Economics, CESifo Konferenzzentrum, München, 17.-18.11.2017.

Vortrag durch Koautoren:

- Michael Neugart: Social Comparisons in Oligopsony, 29. Annual Conference of the European Association of Labour Economists, University of St. Gallen, Schweiz, 21.-23.09.2017.

**Dr. Adrian Chadi**

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Task Meaning and Work Motivation, Symposium on Alienation and Meaning in Production and Consumption, Technische Universität München, 12.-13.01.2017.
- Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for Team Performance, Workshop on Microeconomics, Institut für Volkswirtschaftslehre, Lüneburg, 23.-24.02.2017.
- Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for Team Performance, Tiber Symposium on Psychology and Economics, Tilburg Institute for Behavioral Economics Research, Tilburg, Niederlande, 25.08.2017.
- Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for Team Performance, European Meeting of the Economic Science Association, Wien, Österreich, 06.-09.09.2017.
- Should We Ban Smartphones From the Workplaces to Increase Productivity? Evidence From a Natural Field Experiment, LISER-LAB Inaugural Workshop, Belval, Esch-sur-Alzette, Luxemburg, 15.09.2017.

Vortrag durch Koautoren:

- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, 20. Colloquium on Personnel Economics, Universität Zürich, Schweiz, 02.-03.02.2017.
- Manuel Hoffmann: Does TV Consumption Impair People's Health and their Well – being? Evidence from a Natural Experiment on the German Public, 3. Annual Symposium for Agricultural and Applied Economics Research (SAAER), College Station, Texas, USA, 07.04.2017.
- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, Royal Economic Society Conference 2017, University of Bristol, Vereinigtes Königreich, 10.-12.04.2017.
- Clemens Hetschko: Income or Leisure? On the Hidden Benefits of (Un-) Employment, 31. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Glasgow, Scotland, 14.-17.06.2017.
- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, 32. Annual Congress of the European Economic Association, Universität Lissabon, Portugal, 21.-25.08.2017.
- Mario Mechtel: Forced to be Generous – Experimental Evidence on the Behavioral Effects of Minimum Wages outside the Laboratory, 29. Annual Conference of the European Association of Labour Economics, St. Gallen, Switzerland, 21.-23.09.2017.
- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, Conference on Education, Skills and the Economic Challenges of the Future, IAW, Tübingen, 25.09.2017.

**Dr. Marco de Pinto**Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- The Impact of Unionization Costs when Firm-Selection Matters, Royal Economic Society Conference 2017, University of Bristol, Vereinigtes Königreich, 10.-12.04.2017.
- Unionization and Firm-selection – the Role of Firm-specific Bargaining Power, Workshop „Angewandte Mikrotheorie“, Universität Marburg, 25.-26.05.2017.

Vorträge durch Koautoren:

- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, 20. Colloquium on Personnel Economics, Universität Zürich, Schweiz, 02.-03.02.2017.
- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, Royal Economic Society Conference 2017, University of Bristol, Vereinigtes Königreich, 10.-12.04.2017.
- Laszlo Goerke: Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, CESifo Area Conference on Employment and Social Protection, CESifo Konferenzzentrum, München, 26.-27.05.2017.
- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, 32. Annual Congress of the European Economic Association, Universität Lissabon, Portugal, 21.-25.08.2017.
- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, Conference on Education, Skills and the Economic Challenges of the Future, IAW, Tübingen, 25.09.2017.

Eingeladene Vorträge:

- The Impact of Unionization Costs when Firm-Selection Matters, Wirtschaftswissenschaftliches Forschungskolloquium, Universität Gießen, 29.11.2017.

**M. Sc. Sven Hartmann**Kursteilnahme:

- SOEPcampus@RUB 2017, Bochum, 04.-05.05.2017.

**M. A. Konstantin Homolka**Tagungsteilnahme mit Vortrag:

- Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for Team Performance, ZEW/IAB Workshop on Human Resource Management IAB Nürnberg, 16.-17.11.2017.

### Vorträge durch Koautoren:

- Adrian Chadi: Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for Team Performance, Workshop on Microeconomics, Institut für Volkswirtschaftslehre, Lüneburg, 23.-24.02.2017.
- Adrian Chadi: Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for Team Performance, Tiber Symposium on Psychology and Economics, Tilburg Institute for Behavioral Economics Research, Tilburg, Niederlande, 25.08.2017.
- Adrian Chadi: Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for Team Performance, European Meeting of the Economic Science Association, Wien, Österreich, 06.-09.09.2017.

### **Dr. Olga Lorenz**

#### Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Does Commuting Matter to Subjective Well-Being?, 20. Colloquium on Personnel Economics, Universität Zürich, Schweiz, 02.02.-03.02.2017.

#### Tagungsteilnahme durch Koautoren:

- Laszlo Goerke: Commuting and Sickness Absence, IZA Workshop on Health and Labor Markets, Bonn, 03.-04.11.2017.

### **Prof. Dr. Dieter Sadowski:**

#### Tagungsteilnahmen ohne Vortrag:

- 20th Colloquium on Personnel Economics, Zürich, Schweiz, 01.-03.02.2017.
- Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschuss im Verein für Socialpolitik, Hannover, 01.-03.03.2017.
- 50 Jahre IAB, Berlin, 05.-06.05.2017.
- Personalökonomisches Netzwerk-Treffen, Tübingen, 18.-20.05.2017.
- Jahrestagung der Kommission Personal im VHB, Paderborn, 20.-22.09.2017.
- Redaktionskonferenz „Ideengeschichte der BWL“, Hamburg, 06.11.2017.
- "Digital Leadership", Jahrestagung der Erich-Gutenberg Arbeitsgemeinschaft, Köln, 02.12.2017.

#### Eingeladene Vorträge:

- Die europäische Einigung als Bildungsprojekt – Das Erasmusprogramm, Pulse of Europe, Trier, 26.03.2017.
- Kommunale Nachhaltigkeitspolitik und bürgerschaftliches Engagement: Lions Club Trier-Basilika, 26.04.2017, und Rotary-Porta Nigra, 08.05.2017.

**M. Sc. Gabriel Schultze**Tagungsteilnahme mit Vortrag:

- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, 20. Colloquium on Personnel Economics, Universität Zürich, Schweiz, 02.-03.02.2017.
- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, Royal Economic Society Conference 2017, University of Bristol, Vereinigtes Königreich, 10.-12.04.2017.
- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, Workshop on Labour Economics, IAAEU, Trier, 21.-22.04.2017.
- Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, 32. Annual Congress of the European Economic Association, Universität Lissabon, Portugal, 21.-25.08.2017.
- Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, Conference on Education, Skills and the Economic Challenges of the Future, IAW, Tübingen, 25.09.2017.

**3.2.4 IAAEU Discussion Paper Series in Economics**

- 01/2017 de Pinto, Marco und Jörg Lings: The Impact of Unionization Costs when Firm-selection Matters.
- 02/2017 Hornuf, Lars und Marc Oliver Rieger: Can Television Reduce Xenophobia? - The Case of East Germany.
- 03/2017 Settele, Sonja und Reyn van Ewijk: The Effect of Cigarette Taxes during Pregnancy on Educational Outcomes of the Next Generation.
- 04/2017 Goerke, Laszlo und Michael Neugart: Social Comparisons in Oligopsony.
- 05/2017 Chadi, Adrian, de Pinto, Marco und Gabriel Schultze: Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions.
- 06/2017 Chadi, Adrian und Clemens Hetschko: Income or Leisure? On the Hidden Benefits of (Un-) Employment.
- 07/2017 Lorenz, Olga: Does Commuting Matter to Subjective Well-Being?
- 08/2017 Kellermann, Kim Leonie: Minimum Wages and Vocational Training Incentives in Germany.
- 09/2017 Chadi, Adrian: There Is No Place like Work: Evidence on Health and Labor Market Behavior from Changing Weather Conditions.
- 10/2017 de Pinto, Marco und Jochen Michaelis: Firm Selection and the Role of Union Heterogeneity.

- 11/2017 Berton, Fabio, Francesco Devicienti und Sara Grubanov-Boskovic: Employment Protection Legislation and Mismatch: Evidence from a Reform.
- 12/2017: Goerke, Laszlo und Olga Lorenz: Commuting and Sickness Absence.
- 01/2018: Tyrowicz, Joanna und Magdalena Smyk: Wage Inequality and Structural Change.
- 02/2018: Tyrowicz, Joanna und Lucas van der Velde: Labor Reallocation und Demographics.

### 3.2.5 Gutachtertätigkeiten

#### Zeitschriften:

- Bulletin of Economic Research
- CESifo Economic Studies
- Demography
- Economic E-Journal
- European Journal of Political Economy
- Finanzarchiv/ Public Finance Analysis
- German Journal of Human Resource Management
- Health Economics
- International Tax and Public Finance
- IZA - World of Labor
- Journal of Economic Psychology
- Journal of Economic Surveys
- Journal of Labor Research
- Journal of Public Economics
- LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations
- Oxford Economic Papers
- PlosOne
- Public Finance Review
- Review of Industrial Organization
- SAGE Open
- Social Choice and Welfare

### 3.2.6 Auszeichnungen und Erfolge

#### **Laszlo Goerke gehört zu den erfolgreichsten Autoren der Plattform SSRN**

Die wissenschaftlichen Publikationen von Laszlo Goerke gehören zu den nachgefragtesten Downloads der Website Social Science Research Network (SSRN). Die Website dient zu einer schnellen Verbreitung von Forschungspapieren in den Sozial-, Human-, Geistes-, und Wirtschaftswissenschaften. Aufgrund der hohen Downloadrate kann Laszlo Goerke jetzt zu den meist nachgefragtesten 10% der Autoren der Plattform gezählt werden.

#### **Best Paper Award des Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. (VHB) für Dr. Adrian Chadi**

Adrian Chadi, wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU, ist zusammen mit Sabrina Jeworrek (IWH Halle) und Vanessa Mertins (Universität Vechta) mit dem Best Paper Award des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. (VHB) ausgezeichnet worden. Den Preis erhielt das Forschungsteam für die Studie "When the Meaning of Work Has Disappeared: Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions" über die Bedeutung sinnhafter Arbeit für die Motivation von Beschäftigten. Der in der renommierten Zeitschrift Management Science erschienene Beitrag wurde zunächst von der wissenschaftlichen Kommission Personalwesen für den Best Paper Award nominiert und konnte sich dann in den Augen der Jury bestehend aus Gesamtvorstand und Beirat des VHB gegen die anderen hochkarätigen Nominierungen durchsetzen. Der sich vor allem aus universitären Hochschullehrern zusammensetzende Verband ist die mit mehr als 2.000 Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mitgliederstärkste Organisation für Betriebswirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum. Wie in jedem Jahr vergibt der Verband den Best Paper Award für eine bemerkenswerte internationale Publikation. Die Verleihung erfolgte im Rahmen der diesjährigen Pflingsttagung des VHB in St. Gallen. Dort wurde der Preis durch den VHB-Vorstand Prof. Dr. Walgenbach überreicht.



hornuf@iaaeu.de  
0651 201 4744

### 3.3. Juniorprofessur

#### Jun. Prof. Dr. Lars Hornuf

- 2001 bis 2003 Studium der Politikwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre und Geschichte an der Universität Freiburg im Breisgau
- 2003 bis 2005 Studium der Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre an der University of Essex (Vereinigtes Königreich)
- 2005 Abschluss des Masterstudiums der Politischen Ökonomie an der University of Essex
- 2006 bis 2008 Junior Researcher und Doktorand am ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Ludwig-Maximilians-Universität München
- 2008 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Internationales Recht der Ludwig-Maximilians-Universität München
- 2010 Visiting Researcher an der University of California, Berkeley (USA)
- 2011 Promotion an der Ludwig-Maximilians-Universität München
- 2012 Visiting Scholar an der Stanford Law School (USA)
- 2012 bis 2013 Visiting Professor am House of Finance der Goethe-Universität Frankfurt
- 2012 bis 2014 Postdoktorand am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Unternehmensrecht der Ludwig-Maximilians-Universität München
- 2014 Visiting Professor an der Faculté de Finance, Banque, Comptabilité der Université Lille 2 (Frankreich)
- 2014 Visiting Research Fellow am Social Science Research Institute der Duke University (USA)
- November 2014 bis Oktober 2017 Juniorprofessor für die Ökonomische Analyse des Rechts an der Universität Trier sowie am IAAEU
- 2015 Visiting Professor am Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb in München
- Seit 2016 Affiliated Research Fellow am Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb
- 2016 Visiting Researcher an der Georgetown Law School
- 2016 Visiting Researcher am Center for Economic Studies an der Ludwig-Maximilians-Universität München

Lars Hornuf ist Editorial Board Member der Reihe Studies in European Economic Law and Regulation und Associate Editor des "FinTech" Track European Conference on Information Systems 2017.

### 3.3.1 Laufende Forschungsprojekte

#### **Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation: Regulierungsanforderungen und Wohlfahrtseffekte**

Start: 2017

Ende: 2020

Als Crowdsourcing bezeichnet man die Auslagerung von Tätigkeiten, die traditionell von speziell dafür beschäftigten Akteuren, üblicherweise von internen Mitarbeitern eines Unternehmens, verrichtet wurden, an eine unbestimmte und zu meist große Gruppe von Menschen über einen offenen Aufruf. Dabei wird zwischen den Bereichen »Microwork« und »Online Freelancing« unterschieden. Bei Microwork werden Projekte in Kleinstaufgaben zerlegt, die in Sekunden oder Minuten abgeschlossen werden können. Online Freelancing ist die Auslagerung von professionellen Dienstleistungen an Crowdworker, die in der Regel einschlägige fachliche oder berufliche Qualifikationen besitzen müssen. Crowdsourcing birgt damit ein enormes Potential für Unternehmen, die zu erledigende Aufgaben kurzfristig durch Crowdworker bearbeiten lassen möchten und von der Kreativität einer Gruppe an Akteuren profitieren wollen. Auch für die Crowdworker bringt die neue Arbeitsform Vorteile, nämlich indem diese ihren Arbeitsalltag zeitlich und räumlich flexibler gestalten können. Aufgrund der Partikularisierung ihrer Tätigkeit sind die Crowdworker beim Vertragsschluss, wohl mehr noch als herkömmliche Arbeitnehmer, gegenüber den Auftraggebern und Plattformbetreibern möglicherweise strukturell unterlegen. Das Ziel des Forschungsprojekts ist die Beantwortung der Frage, ob die Rechtsordnung in Deutschland und auf Ebene der Europäischen Union für Crowdsourcing als neue Form der Arbeit geeignete Instrumente und Regelungen bereitstellt, um einen angemessenen Interessenausgleich zu gewährleisten, und inwiefern ein gesetzgeberisches Handeln erforderlich ist. Untersucht wird, ob das vertragliche Arbeitnehmerschutzrecht Anwendung auf Crowdworker findet bzw. finden sollte und welche Möglichkeiten der kollektiven Interessenwahrnehmung den Crowdworkern zur Verfügung stehen oder stehen sollten. Die Untersuchung baut auf vergleichenden Erkenntnissen mit der Rechtslage in den USA auf, weil dort die umfassendsten Erfahrungen mit dem Phänomen Crowdsourcing bestehen und entsprechend die Konsequenzen dieser Betätigungsform für die Beschäftigten besonders sichtbar geworden sind. Aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive wird analysiert, inwiefern Crowdworker einer Tätigkeit nachgehen, um ihren Existenzert zu sichern und welche Zielfunktionen sie alternativ noch verfolgen. Darüber hinaus wird untersucht, in welcher Form mögliche Wohlfahrtsgewinne unter Crowdworkern, Plattform und Crowdsourcern aufgeteilt werden und ob Crowdworker gegen eine unfaire Behandlung durch die anderen beiden Parteien vorgehen. Die Forschungsfragen werden mit den Methoden der empirischen und experimentellen Wirtschaftsforschung beantwortet und es wird rechtsvergleichend gearbeitet. Sollte der Gesetzgeber in den kommenden Jahren ein deutsches Crowdsourcing-Gesetz bzw. eine europäische Crowdsourcing-Richtlinie erlassen, wird mit dem vorhandenen Datenmaterial eine umfassende Evaluierung der neuen Regeln erfolgen.

**Drittmittelforschung: Crowdfunding in Deutschland, England und den USA: Regulierungsperspektiven und Wohlfahrtseffekte einer neuen Finanzierungsform (Deutsche Forschungsgemeinschaft)**

Start: 2014

Ende: 2017

Als Crowdfunding wird das internetbasierte Sammeln von Beiträgen mehrerer Investoren zur Finanzierung von (Start-up-)Unternehmen bezeichnet. Teilnehmer des Crowdfunding erhalten – im Gegensatz zum Crowdfunding – eine Berechtigung an den zukünftigen Zahlungsströmen eines Unternehmens, woraus ein Potential für die Finanzierung innovativer Geschäftsideen und das Wirtschaftswachstum resultiert. In den vergangenen zweieinhalb Jahren ist in Deutschland ein rasant wachsender Markt für Crowdfunding entstanden. Empirische Querschnittsanalysen deuten darauf hin, dass die Ausgestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen positiv mit der Entwicklung eines Kapitalmarktes zusammenhängen. Trotz der Einigkeit über das „Ob“ der Kapitalmarktregulierung ist die Frage danach, wie Kapitalmärkte reguliert werden sollten, höchst umstritten und die Frage, ob und wie Crowdfunding geregelt werden sollte, ist bislang nicht untersucht worden. Das DFG Forschungsprojekt wird deshalb umfassende wohlfahrtsökonomische Bewertungen vornehmen und daraus Regulierungsempfehlungen entwickeln. Zudem werden grenzüberschreitende bzw. rechtsvergleichende Studien im Bereich des Crowdfunding aufgestellt und empirische Untersuchungen, welche den sozialen Nutzen bzw. die Kosten des Crowdfunding analysieren und aus denen Gesetzgebungsempfehlungen abgeleitet werden können, durchgeführt.

**Ergänzungsprojekt zum Projekt FinTech-Markt in Deutschland (Bundesministerium der Finanzen)**

Start: 2016

Ende: 2017

In einem Ergänzungsprojekt zum Projekt FinTech-Markt in Deutschland wurde Jun.-Prof. Dr. Lars Hornuf (IAAEU und Universität Trier) beauftragt, die Ergebnisse des Abschlussberichtes dem Bundesministerium der Finanzen auch in Englisch vorzulegen, damit diese einer internationalen Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden können. Aus der englischen Version des Gutachtens wurde im Jahr 2017 eine inhaltlich erweiterte Version erstellt, die beim Springer Verlag als Monographie erschienen ist.

### 3.3.2 Veröffentlichungen

#### Beiträge in Sammelbänden:

- Authentic Leadership and Followers' Cheating Behavior – A Laboratory Experiment from a Self-Concept Maintenance Perspective, in: Dorianne Cotter-Lockard (Hrsg.), *Authentic Leadership and Followership: International Perspectives*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2017, S. 215-244 (zusammen mit Susanne Braun).
- Marktüberblick, in: Florian Möslein und Sebastian Omlor (Hrsg.), *FinTech Handbuch*, C. H. Beck., München 2018 (zusammen mit Gregor Dorfleitner, Matthias Schmitt und Martina Weber).

#### Monographien:

- *The Economics of Crowdfunding: Startups, Portals, and Investor Behavior*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2017 (zusammen mit Douglas Cumming).
- *The German FinTech Market*, Springer, Heidelberg 2017 (zusammen mit Gregor Dorfleitner, Matthias Schmitt und Martina Weber).
- Praxiserfahrungen mit den Befreiungsvorschriften des Kleinanlegerschutzgesetzes, in: *ifo Forschungsbericht 78*, ifo Institut, München 2017 (zusammen mit Christa Hainz und Lars Klöhn).

#### Zeitschriftenartikel:

- Which Updates During an Equity Crowdfunding Campaign Increase Crowd Participation?, in: *Small Business Economics*, 50(1): 3-27 (zusammen mit Jörn Block und Alexandra Moritz).
- Die Befreiungsvorschriften des Kleinanlegerschutzgesetzes, in: *ifo Schnelldienst* 70(6): 26-35 (zusammen mit Christa Hainz, Lars Klöhn, Björn Brauer, Felix Ehrenfried und Gerrit Engelmann).
- Exemptions Featured in the 2015 German Small Investor Protection Act, in: *CESifo DICE Report*, 15(3): 35-42 (zusammen mit Christa Hainz, Lars Klöhn, Björn Brauer, Felix Ehrenfried und Gerrit Engelmann).
- Pricing Shares in Equity Crowdfunding, in: *Small Business Economics*, 48(4): 795-811 (zusammen mit Matthias Neuenkirch).
- Should Securities Regulation Promote Equity Crowdfunding, in: *Small Business Economics*, 49(3): 579-593 (zusammen mit Armin Schwienbacher).

#### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Where Did FinTechs Come from, and Where Do They Go? The Transformation of the Financial Industry in Germany after Digitalization, in: *SSRN Working Paper* (zusammen mit Barbara Brandl).
- Marketplace Lending of SMEs, in: *SSRN Working Paper* (zusammen mit Douglas Cumming).

- Dynamics of Investor Communication in Equity Crowdfunding, in: *SSRN Working Paper* (zusammen mit Gregor Dorfleitner und Martina Weber).
- Can Television Reduce Xenophobia?- The Case of East Germany, in: *IAAEU Discussion Paper 02/2017*, zugleich: *CESifo Working Paper Series No. 6632* (zusammen mit Marc Oliver Rieger).
- Equity Crowdfunding in Germany and the UK: Follow-Up Funding and Firm Survival, in: *Max Planck Institute for Innovation and Competition Research Paper*, No. 17-09 (zusammen mit Matthias Schmitt).

Sonstige Publikationen:

- The Emergence of the Global Fintech Market: Economic and Technological Determinants, in: *Oxford Business Law Blog* (zusammen mit Christian Hadad).

**3.3.3 Vorträge, Tagungsteilnahme und Forschungsaufenthalte**

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- The Impact of Two Different Economic Systems on Dishonesty and Charitable Giving: Determinants of Group-Level Variation, Royal Economic Society Conference 2017, University of Bristol, Vereinigtes Königreich, 10.04.2017.
- The Economic Impact of Forming a Societas Europaea, Annual Meeting of the American Law and Economics Association, Yale University, New Haven, USA, 12.05.2017.
- Disentangling Crowdfunding from Crowdfunding, Munich Summer Institute 2017, Bayerische Akademie der Wissenschaften, München, 30.05.2017.
- The Economic Impact of Forming a European Company, VHB-Jahrestagung 2017, Universität St. Gallen, Schweiz, 08.06.2017.
- The Emergence of the Global Fintech Market: Economic and Technological Determinants, VHB-Jahrestagung 2017, Universität St. Gallen, Schweiz, 08.06.2017.
- Workshop on Economic Growth, Innovation and Finance: Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, Skema Business School in Sophia Antipolice, Frankreich, 15.06.2017.
- Do Judges Hate Speculators, 4. Economic Analysis of Litigation Workshop, University of Paris Nanterre, Frankreich, 23.06.2017.
- Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, 5. Workshop "Household Finance and Consumption", Banque Centrale du Luxembourg, Luxemburg, 30.06.2017.
- Marketplace Lending of SMEs, 2. Entrepreneurial Finance Conference, Vlerick Business School, Ghent, Belgien, 06.07.2017.
- The Economic Impact of Forming a Societas Europe, World Finance Conference, Cagliari University, Sardinien, Italien, 26.07.2017.

- Market Standards in Financial Contracting: The Euro's Effect on Choice of Law in European Debt Securities, World Finance Conference, Cagliari University, Sardinien, Italien, 27.07.2017.
- Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, World Finance Conference, Cagliari University, Sardinien, Italien, 28.07.2017.
- Disentangling Crowdfunding from Crowdfunding, 32. Annual Congress of the European Economic Association, Universität Lissabon, Portugal, 23.08.2017.
- The Impact of Two Different Economic Systems on Dishonesty and Charitable Giving: Determinants of Group-Level Variation, 32. Annual Congress of the European Economic Association, University Lissabon, Portugal, 23.08.2017.
- Disentangling Crowdfunding from Crowdfunding, Jahrestagung des Verein für Socialpolitik, Universität Wien, Österreich, 06.09.2017.
- 7. Alvara Innovationstage, "Quo vadis FinTechs – Die Revolution im Zahlungsverkehr? Ergebnisse der BMF-Studie zum deutschen FinTech-Markt", Leipzig, 18.09.2017.
- 15th Meeting of the Central Banks and Monetary Authorities of the Organization of Islamic Cooperation (OIC) Member Countries, "The Role of FinTechs in Fostering Stable and Inclusive Financial Systems", Mugla, Türkei, 21.09.2017.
- Forum PSD II – Die neue Zahlungsdiensterichtlinie, Köln, 29.09.2017.
- FinTech: Revolution der Finanzdienstleistungen?, Universität Regensburg, 12.10.2017.
- Die Zukunft des Banking, Forum Digital, Vortrag zum 10. Jahrestag des Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, Universität Regensburg, 02.11.2017.
- Electronic Payment – Chancen und Risiken für Verbraucher, Berlin, 14.11.2017.

Eingeladene Vorträge:

- G20 Conference: Digitising Finance, Financial Inclusion and Financial Literacy, "Crowdfunding – Potential Benefits and Risks", Deutsche Bundesbank und Bundesministerium der Finanzen, Schloss Biebrich, Wiesbaden, 26.01.2017.
- FinMeetsTech: Der deutsche FinTech-Markt, Frankfurt/M., 26.04.2017.
- Business Law Workshop: The Economic Impact of Forming a European Company, Oxford University, Vereinigtes Königreich, 19.05.2017.
- Workshop on Economic Growth, Innovation and Finance: Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, Skema Business School in Sophia Antipolis, Frankreich, 15.06.2017.

Vortrag durch Koautoren:

- Katrin Goedker: The Impact of two Different Economic Systems on Dishonesty and Charitable Giving: Determinants of Group-Level Variation, 22. Spring Meeting of Young Economics 2017, Halle Institut for Economic Research, 22.03.2017.
- Christian Haddad: The Emergence of the Global FinTech Market: Economic and Technological Determinants, Risk Forum 2017: Retail Finance and Insurance, The Institute Louis Bachelier, Paris, Frankreich, 27.03.2017.
- Matthias Schmitt: Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, Royal Economic Society Conference 2017, University of Bristol, Vereinigtes Königreich, 11.04.2017.
- Christian Haddad: The Emergence of the Global Fintech Market: Economic and Technological Determinants, 27. Annual Meeting of the American Law and Economics Association, Yale University, New Haven, USA, 12.05.2017.
- Matthias Schmitt: Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, 27. Annual Meeting of the American Law and Economics Association, Yale University, New Haven, USA, 13.05.2017.
- Christian Haddad: The Emergence of the Global Fintech Market: Economic and Technological Determinants, 34. International Conference of the French Finance Association, Grenoble IAE, Graduate School of Management, Valence, Frankreich, 31.05.2017.
- Denis Schweizer: Disentangling Crowdfunding from Crowdfunding, Crowdfunding Workshop, EM Lyon Business School, Research Centre for Entrepreneurial Finance, Lyon, Frankreich, 31.05.2017.
- Matthias Schmitt: Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, DRUID Conference 2017, NYU Stern School of Business, New York, USA, 12.06.2017.
- Martina Weber: Dynamics of Investor Communication in Equity Crowdfunding, Darden & Cambridge Judge Entrepreneurship and Innovation Conference, Batten Institute and the Entrepreneurship Centre at Cambridge Judge Business School, Cambridge, Vereinigtes Königreich, 20.06.2017.
- Matthias Schmitt: Does a Local Bias Exist in Equity Crowdfunding?, Darden & Cambridge Judge Entrepreneurship and Innovation Conference, Batten Institute and the Entrepreneurship Centre at Cambridge Judge Business School, Cambridge, Vereinigtes Königreich, 20.06.2017.
- Martina Weber: Dynamics of Investor Communication in Equity Crowdfunding, 2. Entrepreneurial Conference, Vlerick Business School, Ghent, Belgien, 06.07.2017.

Tagungsteilnahme ohne Vortrag:

- Legal-Tech Konferenz, LMU München, 20.01.2017.
- SEC-NYU Dialogue on Securities Markets Regulation – Topic: Securities Crowdfunding in the U.S., Securities and Exchange Commission Headquarters, Washington D.C., USA, 28.02.2017.

Forschungsaufenthalte:

- Seit 01.04.2016: Affiliated Research Fellow am Max-Planck Institut für Innovation und Wettbewerb.
- Seit 01.02.2017: Research Fellow am Center of Finance der Universität Regensburg.
- 01.-31.03.2017: Visiting Researcher an der Georgetown University in Washington D.C., USA.



birk@iaaeu.de  
0651 201 4772

### 3.4. Ehemalige Direktoren

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

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

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

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

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

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

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



sadowski@iaaeu.de  
0651 201 4761

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

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

Dieter Sadowski ist Mitglied der Beiräte der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für Masterstudiengänge der Arbeits- und Sozioökonomie. Weiterhin berät er die Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken und ist Mitglied des Herausbergremiums des Journal for Labour Market Research, Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft in Köln und Mitglied des Expertengremiums Gesellschaft 2030 der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz. 2016 hat er eine Potenzialbeurteilung der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Ingolstadt geleitet. Er ist außerordentliches Mitglied im Zentrum für Gesundheitsökonomie der Universität Trier. Außerdem ist Dieter Sadowski Stellvertretender Vorsitzender des Alumnivereins der Studienstiftung des Deutschen Volkes (Regionalgruppe Luxemburg/Trier) sowie Vorsitzender des Aufsichtsrates der Trierer Energiegenossenschaft TRENEG e.V., Vorsitzender der Lokalen Agenda 21 Trier e.V. und Obmann des VHB für Trier.

### **Personalökonomie und Personalwirtschaftslehre – eine Spurensuche**

Ist die ökonomische Wende in den Personalwissenschaften (auch) in der deutschsprachigen Literatur vorbereitet worden, oder handelt es sich bei diesem Perspektiven- und Methodenwechsel zu Beginn der neunziger Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts um eine Rezeption im Wesentlichen angelsächsischer Autoren? Zur Beantwortung dieser Frage werden die wichtigsten Argumentationsfiguren der Personalökonomie benannt, die Ansichten zur Natur des Arbeitsvertrages und einer angemessenen Unternehmensverfassung der frühen deutschsprachigen Betriebswirtschaftslehre resümierend gesichtet und schließlich gezeigt, dass die Auseinandersetzung über eine ‚verhaltenswissenschaftliche versus ökonomische Orientierung der Personalwissenschaften‘ obsolet ist. Zwar haben US-amerikanische Autoren die Pionierarbeit erledigt, aber heute gedeiht die Personalökonomie in einer internationalen wissenschaftlichen Gemeinschaft. Wichtige institutionenökonomische Fragen allerdings sind noch zu lösen.

*Das Manuskript ist abgeschlossen, Veröffentlichung in Vorbereitung*

### **Beinahe zufällige Karrieren**

Die Vorstellung, dass Karrieren nicht leistungs- oder beziehungsbedingt, sondern zufällig seien, ist dem dominierenden ökonomischen Diskurs fremd, wenn nicht sogar abwegig. Das Projekt verfolgt die Rezeption eines Aufsatzes von March &

March aus dem Administrative Science Quarterly von 1977, der eine nennenswerte Zufälligkeit für Schulräte in den USA nachweist und zu erklären versucht.

Das Manuskript ist abgeschlossen und akzeptiert, Veröffentlichung in 2018.

### **Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft**

Die Institutionalisierung der Betriebswirtschaftslehre: die Geschichte des VHB: Ein fortführender Forschungsantrag ist von der Universität Frankfurt/M. Ende 2016 gestellt worden.

Neuaufgabe des forschungsnahen Lehrbuchs „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ (2002). Zusammen mit Bernd Frick, Martin Schneider und Susanne Warning sowie Kai Kühne ist eine inhaltliche und didaktische Aktualisierung geplant. Laufendes Projekt.

### **„Der ehrbare Kaufmann“ – ein erfolgversprechendes Leitbild für das Studium der Betriebswirtschaft?**

Ende: Jahresende 2019

Wenn theoretische Rationalität bedeutet, begründet und konsistent zu denken, und praktische Rationalität bedeutet, begründet und konsequent regelgeleitet zu handeln, dann liegt die Frage auf der Hand, was die Wirtschaftswissenschaften und hier besonders die Betriebswirtschaftslehre dazu beitragen, handlungsbestimmende Regeln für den Alltag in den Unternehmen zu begründen. Genauer fragt sich, wie das für die Funktionsweise der kapitalistischen Wirtschaft notwendige Selbstinteresse aller Akteure verstanden wird, ob es ein "aufgeklärtes Eigeninteresse" ist (Gosepath) und welchen Raum altruistische oder christliche Orientierungen des Mitleids und der Barmherzigkeit im Berufsethos des Kaufmanns, des Managers oder auch Unternehmers haben? Und wenn die Rede von einem geteilten Berufsethos gerechtfertigt wäre: Was tut die Universität oder was könnte die Universität tun, dieses Berufsethos bei ihren Studierenden zu fördern?

#### 4. Bibliothek

Durch ihren einzigartigen arbeitsrechtlichen und ökonomischen Bestand aus allen EU-Staaten zieht die Bibliothek des IAAEU neben der alltäglichen Nutzung durch die InstitutsmitarbeiterInnen zahlreiche Besucher an: 2017 wurde die Bibliothek über 300-mal von externen Nutzern besucht, um mit dem Bibliotheksbestand zu arbeiten. Die ausländischen Gäste, die bis zu mehreren Monaten in der Bibliothek verweilten, reisten aus Budapest, Szeged, Pecs, Miskolc und Debrecen in Ungarn an, aus Wien, dem niederländischen Maastricht, aus Leuven und Oslo, aber auch aus dem brasilianischen Rio. Ebenso nutzten die TeilnehmerInnen der arbeitsrechtlichen Seminare der Universität Trier im März / April und September / Oktober intensiv die Bibliotheksbestände.

Zum 1. Oktober 2017 wechselte die Diplom-Bibliothekarin Christine van Dyck mit Aussicht auf eine unbefristete Vollzeitstelle an eine Behördenbibliothek in Koblenz. Sie war seit dem 16. Juni 2008 zur Vertretung der Stundenreduzierung der Bibliotheksassistentin Annette Krämer in der Bibliothek des IAAEU in Teilzeit befristet angestellt. Die zu Jahresbeginn eingestellte studentische Hilfskraft Anemarie Bünk verließ bereits nach sechs Monaten das Bibliotheksteam, um in München ihr Studium fortzusetzen. Ihre Nachfolge trat zum 1. September die Jurastudentin Ivana Dietz an.

Die Bibliotheksleiterin Renate Pichler beging am 1. Oktober 2017 ihr 40-jähriges Dienstjubiläum. Nach dem Bibliotheksstudium in Köln wurde sie 1981 für den Aufbau der Bibliothek des noch zu gründenden Instituts eingestellt. Seither ist sie für alle Bibliotheksaufgaben zuständig, von der Gestaltung geeigneter Arbeitsabläufe über die Auswahl von Lieferanten und Bibliothekssoftware bis zur Rekrutierung der BibliotheksmitarbeiterInnen und der Gestaltung der Bibliotheksräume und -ausstattung. In ihrer 36-jährigen Tätigkeit an den wechselnden Standorten des IAAEU „Im Treff“, im Schloss Quint und nun auf dem Uni-Campus II vergrößerte sich das Bibliotheksteam von der „one person library“ auf 4 Bibliothekarinnen; 48 wissenschaftliche Hilfskräfte arbeiteten über die Jahre in der Bibliothek.

In einem alle Aufgabenbereiche einer Bibliothek abdeckenden kleinen Bibliotheksteam ist es von besonderer Bedeutung, sich regelmäßig über die aktuellen bibliothekarischen Entwicklungen zu informieren. 2017 erforderte insbesondere das neue Katalogisierungsregelwerk RDA das umfassende Aneignen neuer Kenntnisse. Die Diplom-Bibliothekarin Andrea Schrenk-Frohn nahm darum als Multiplikatorin regelmäßig an der RDA-Arbeitsgemeinschaft in der Universitätsbibliothek Trier teil. Die Diplom-Bibliothekarinnen Annette Zeuner und Renate Pichler besuchten den Bibliothekartag in Frankfurt am Main, die Bibliotheksleiterin beteiligte sich am Arbeitskreis Trierer Bibliotheken.

Die Neuerungen durch die Einführung der RDA machten weiterhin Anpassungen im integrierten Bibliothekssystem Alephino mit Software-Updates erforderlich, die von Andrea Schrenk-Frohn mit dem Zentrum für Informations-, Medien- und Kommunikationstechnologie (ZIMK) der Universität Trier vorgenommen wurden. Es wurden Felder, Indikatoren und Tabellen ergänzt, Benennungen geändert und Skripte zur Formalprüfung angepasst. Zudem wurde der OPAC in Anzeige und Funktionalität erweitert und ein Update des Servers durchgeführt.

Der Bestandszuwachs der Institutsbibliothek stieg 2017 gegenüber dem Vorjahr um 20 %, die Zahl der bestellten Monographien sogar um 44 %. Nach den Einsparungen der letzten Jahre lagen die Ausgaben für Monographien jedoch immer noch um ein Drittel unter den durchschnittlichen Ausgaben der letzten 10 Jahre.

40 % der Bibliotheksausgaben waren durch die stetig sich verteuernenden Zeitschriften-Abonnements gebunden. Nachdem im letzten Jahrzehnt zur Kosteneinsparung bereits 40 % der durch Kauf erworbenen Zeitschriftenabonnements abbestellt werden mussten, würde eine weitere Reduzierung der z.T. in keiner anderen deutschen Bibliothek vorhandenen Zeitschriften die umfassende Sammlung arbeitsrechtlicher und ökonomischer Literatur maßgeblich beschneiden.

Auch 2017 kam mit 69 % der Ausgaben der überwiegende Teil der Publikationen aus dem Ausland. 55 der 87 Lieferanten sind im Ausland ansässig, von den skandinavischen Ländern über Großbritannien, Benelux und Frankreich, Spanien und Portugal, Italien bis Griechenland.

Die ohnehin aufwendige Beschaffung spezieller Literatur mit hohem Auslandsanteil wurde durch die Insolvenzen von Bibliothekslieferanten weiter erschwert. Auf die Illiquidität der österreichischen Firma Ikon im Januar 2017 folgte im Juni die Zahlungsunfähigkeit des für die Beschaffung osteuropäischer Literatur führenden Bibliothekslieferanten Kubon & Sagner. Im September stellte der auf die Beschaffung französischsprachiger Monographien und Zeitschriften spezialisierte Dokumente-Verlag in Offenburg nach langjähriger bester Zusammenarbeit seine Geschäftstätigkeit ein. Durch den Zeitpunkt der Insolvenzen waren nur geringe Ausfälle zu verzeichnen.

Die Firmenpleiten veranlassten jedoch verstärkt Überlegungen zur Absicherung von Lieferausfällen bei nur gegen Vorauszahlung erhältlichen Abonnements, etwa durch Bankbürgschaften bei einem Lieferumfang über 10.000 Euro Jahresumsatz.

Nach dem Ende der Geschäftsbeziehungen mussten neue Lieferanten gefunden werden, die nicht nur zu entsprechend guten Konditionen die zuverlässige Lieferung ausländischer Monographien sicherstellen können, sondern auch die lückenlosen Anschlusslieferungen bei Abonnements. So mussten die Zeitschriftenabonnements nochmals verstärkt überwacht werden – nachdem zuvor bereits die Abwicklung der Abo-Stornierungen ab 2016 erhöhten Arbeitsaufwand erforderte.

**Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2017:**

- Geschäftsbeziehungen zu 32 inländischen und 55 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 782 Bestellungen im integrierten Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 865 gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 80 Geschenken und 10 Tauschgaben
- Ausstellen von 427 Auszahlungsanordnungen (419 in Euro, 8 in Fremdwährungen) im FSV-Buchungsprogramm der Universitätsverwaltung
- Erstellen von 794 Titelaufnahmen (zzgl. 110 Korrekturen) im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 790 Bände, Anlegen von 606 Autorensätzen (zzgl. 13 Korrekturen), 23 Körperschaftssätzen (zzgl. 1 Korrektur) und 42 Serientiteln (zzgl. 63 Korrekturen)
- Etikettieren von 946 Bänden (335 inländische und 321 ausländische Monographien, 64 inländische und 226 ausländische Zeitschriften)
- Verwalten von 32 inländischen und 10 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Unterhalten von 247 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 25 Ländern: 80 deutsche Titel (32,4 %) und 167 ausländische Titel (67,6 %)
- Bearbeiten von 1.865 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 4 Neuaufnahmen, 55 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 179 Bände (zzgl. 15 Korrekturen)
- Betreuen von 298 inländischen und 33 ausländischen Benutzern

**Zugang 2017** Kauf, Geschenk und Tausch (2016 zum Vergleich)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
<b>Monographien</b>	<b>355</b>	<b>304</b>	<b>311</b>	<b>345</b>	<b>666</b>	<b>609</b>
<b>Fortsetzungen</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
<b>Zeitschriften</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>157</b>	<b>155</b>	<b>275</b>	<b>273</b>
<b>CD-ROM, DVD, AV-Medien, Mikromaterialien</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>483</b>	<b>427</b>	<b>472</b>	<b>508</b>	<b>955</b>	<b>935</b>

BE = Bibliographische Einheiten

## 5. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU

### 5.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 5.1.1 Gastforscher

- Dr. Elisabeth Brameshuber, Universität Wien, Österreich, forschte vom 01.03.-30.04.2017 am IAAEU.
- Gabriella Mészáros, University of Szeged, Ungarn, betrieb vom 05.03.-10.03.2017 Recherchen am IAAEU.
- Serena Dell'Agli, University of Bologna, Italien, forschte vom 31.05.-31.08.2017 am IAAEU.
- Dr. Tamás Gyulavári, University of Pécs, Ungarn, betrieb vom 30.10.-03.11.2017 Forschungen am IAAEU.

#### 5.1.2 Vorträge am IAAEU

- **Dr. Daniel Dittert** (wissenschaftlicher Mitarbeiter der deutschen Generalanwältin Prof. Dr. Juliane Kokott, LL.M., am EuGH) „Die Rechtsprechung des EuGH zu den Antidiskriminierungsrichtlinien“, Trier, 19.06.2017.

#### 5.1.3 Konferenzen und Seminare

##### **Konferenz "Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration – Aspirations and Reality" der Veranstaltungsreihe "International Labour Standards"**

Am Freitag, 22.09.2017, veranstaltete das IAAEU gemeinsam mit dem Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) die Konferenz "Social Pillar – Social Europe – International Labour Law as a Stimulus for Better Social Integration – Aspirations and Reality" im ERA Conference Center in Trier. Diese Tagung bildete den zweiten Termin der Veranstaltungsreihe „International Labour Standards" (Arbeitsvölkerrecht), welche in zweijährigem Abstand abwechselnd in Trier und Frankfurt/M. in Zusammenarbeit zwischen HSI und IAAEU ausgerichtet wird und Vorträge zu spezifischen Themen des Arbeitsvölkerrechts bietet. Nach einleitenden Worten von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (geschäftsführende Direktorin des IAAEU) eröffnete Prof. Dr. Dr. h. c. Susanne Baer, LL.M. (Richterin des Bundesverfassungsgerichts) die Veranstaltung mit einem Vortrag über soziale Gerechtigkeit und die Rolle des Völkerrechts in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Im Folgenden führte Prof. Dr. Ninon Colneric (ehemalige Richterin am Europäischen Gerichtshof) die These aus, ob das Völkerrecht einen Anreiz für die Entwicklung sozialer Rechte in der Rechtsprechung des EuGH darstellen kann. In seinem Vortrag "Balancing Social Rights and Economic Freedoms – European Developments under the Influence of International Law" untersuchte Prof. Dr. Nicola Countouris (UCL Faculty of Laws in London) das Zusammenspiel zwischen der unternehmerischen Freiheit und den Anforderungen der sozialen Rechte im internationalen Recht. In ihrem darauf folgenden Vortrag setzte sich Prof. Dr. Mijke Houwerzijl (Tilburg University) mit den internationalen

sozialen Standards im Hinblick auf den Kündigungsschutz auseinander. Den zweiten Teil der Tagung eröffnete Prof. Dr. Achim Seifert (Friedrich-Schiller-Universität Jena) mit seinem Vortrag „International Social Standards of Working Time Regulation“, in dem er mögliche Auswirkungen der ILO-Übereinkommen zur Arbeitszeit auf das Europarecht untersuchte. Der Beteiligung der Arbeitnehmer und dem Sozialen Dialog im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte widmete sich Pieter Pecinovsky (Doktorand am Instituut voor arbeidsrecht, KU Leuven) in seinem Beitrag "Social Dialogue and Worker Involvement under the Social Pillar". Die Konferenz wurde abgeschlossen von Prof. Calogero Massimo Cammalleri (Università degli Studi di Palermo) mit einem interdisziplinären Vortrag zu dem Thema "Social Rights for Informal Workers – Cost Efficiency Included". Zu Gast waren rund 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiedenen Mitgliedstaaten der EU, welche von Prof. Dr. Daniel Ulber (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) und Prof. Dr. Beryl ter Haar (Professorin an der Universiteit Leiden) durch die sich an die Vorträge anschließenden Diskussionen geführt wurden.

Vorträge:

- Susanne Baer (Richterin, Bundesverfassungsgericht): "Embedded Constitutionalism. Social Rights in the Jurisprudence of the German Federal Constitutional Court"
- Calogero Massimo Cammalleri (Palermo University): "Social Rights for Informal Workers – Cost Efficiency Included"
- Ninon Colneric (ehemalige Richterin, Europäischer Gerichtshof): "International Law as a Stimulus for Developing Social Rights in the Jurisprudence of the CJEU"
- Nicola Countouris (University College, London): "Balancing Social Rights and Economic Freedoms – Developments under the Influence of International Law"
- Mijke Houwerzijl (Tilburg University/ Groningen University): "International Social Standards of Dismissal Protection"
- Pieter Pecinovsky (Leuven University): "Social Dialogue and Worker Involvement under the Social Pillar"
- Jeremias Prassl (Oxford University): "The Social Pillar, and International Employment Law: Back to the Future (of Work)?"
- Achim Seifert (Universität Jena): "International Social Standards of Working Time Regulation"

**Arbeitsrechtliches Praktikerseminar in Trier**

Am 17.11.2017 fand am IAAEU in Trier das diesjährige arbeitsrechtliche Praktikerseminar unter Leitung von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter statt. An der Veranstaltung nahmen rund 25 Arbeits- und Sozialrechtler aus ganz Deutschland teil. Eröffnet wurde das Seminar mit einem Vortrag von Dr. Thomas Klein zu der Durchführung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers mit angeschlossener Diskussion. Dr. Hans-Jürgen Rupp warf Fragen zu Beweis- und Tatsachenverwertungsverböten im Arbeitsgerichtsprozess auf und präsentierte einen eigenen Lösungsansatz, welcher von den Teilnehmerinnen

und Teilnehmern des Seminars kontrovers diskutiert wurde. Mit einem Vortrag zum Thema „Die Entwicklung einer europäischen Säule der sozialen Rechte“ beendete Frau Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter das Seminar.

Vorträge:

- Thomas Klein: „Die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers“
- Dr. Hans-Jürgen Rupp: „Die Beweis- und Tatsachenverwertungsverbote im Arbeitsgerichtsprozess“
- Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter: „Die Entwicklung einer europäischen Säule der sozialen Rechte, Arbeitsrechtliches Praktikerseminar“

## 5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 5.2.1 Gastforscher

- Ulrich Zierahn, ZEW Mannheim, war vom 15.05.-17.05.2017 und vom 16.10.-18.10.2017 als Gastwissenschaftler am IAAEU.

### 5.2.2 Ökonomisches Kolloquium am IAAEU

#### *Wintersemester 2016/17*

- 17.01.2017 Elisabeth Müller (Hochschule Heilbronn): "Absorbing Partner Knowledge in R&D Collaborations – The Influence of Founders on Knowledge Recognition, Assimilation and Exploitation"
- 24.01.2017 Stefan Bauernschuster (Universität Passau): "Bismarck's Health Insurance and the Mortality Decline"
- 31.01.2017 Jan Marcus (Universität Hamburg): "The Effect of Increasing Education Efficiency on University Enrollment: Evidence From Administrative Data and an Unusual Schooling Reform in Germany"
- 07.02.2017 Heiko Rüger (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung): "Pendelmobilität, Erwerbsleben und Gesundheit"
- 14.02.2017 Daniel Baumgarten (LMU München): "Trade Exposure and the Decline in Collective Bargaining: Evidence From Germany"

#### *Sommersemester 2017*

- 02.05.2017 Marie-Claire Villeval (GATE & CNRS – University Lyon): "Loss Aversion and Lying Behavior: Theory, Estimation and Empirical Evidence"
- 09.05.2017 Philipp Weinschenk (Technische Universität Kaiserslautern): "Team Production and Time Preferences"

- 16.05.2017 Christian Merkl (Universität Erlangen-Nürnberg): "How Much Did Hartz IV Really Contribute to the Decline in German Unemployment?"
- 23.05.2017 Astrid Kunze (NHH Norwegian School of Economics): "Co-Determination and Gender Diversity on Boards – A Comparative Analysis From Germany and Norway"
- 30.05.2017 Jens Ruhose (Universität Hannover): "The Occupational Selection of Emigrants: Evidence from Mexico – U.S. Migration"
- 20.06.2017 Max Steinhardt (HSU Hamburg): "The Impact of Xenophobic Violence on the Integration of Immigrants"
- 04.07.2017 Marco Caliendo (Universität Potsdam): "Locus of Control and Investment in Training"

#### *Wintersemester 2017/18*

- 17.10.2017 Eva Erhardt (Universität Mainz): "Who Persistently Creates Jobs? Absolute Versus Relative High-Growth Firms"
- 07.11.2017 Mario Bossler (IAB Nürnberg): "Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence From Establishment-Level Micro Data"
- 14.11.2017 Andreas Hauptmann (IAB Nürnberg): "Diasporas, Return Migration and Comparative Advantage: a Natural Experiment of Yugoslavian Refugees in Germany"
- 28.11.2017 Rainer Rilke (WHU Otto Beisheim School of Management): "Hierarchies and Honesty"
- 05.12.2017 Nico Pestel (IZA Bonn): "Immigration and Redistribution: Evidence from 8 Million Forced Migrants"
- 12.12.2017 Dario Cords (Universität Hohenheim): "Endogenous Technology, Matching, and Labor Unions: Does Low-Skilled Immigration Affect the Technological Alignment of the Host Country?"
- 19.12.2017 Tugba Zeydanli (Universität Halle-Wittenberg): "The Shadow of Death and Subjective Expectations: Evidence From Germany"
- 09.01.2018 Mark Trede (Universität Münster): "Location Choice of Workers in Germany"
- 30.01.2018 Susanne Steffes (ZEW Mannheim): "The Impact of Affirmative Action on Fairness Perception: An Empirical Analysis with Survey Data"
- 06.02.2018 Winfried Koeniger (Universität St. Gallen): "Opportunity and Inequality Across Generations"

#### **5.2.3 Brownbag Seminar**

#### *Wintersemester 2016/17*

- 12.01.2017 Marco de Pinto: "Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly"
- 19.01.2017 Adrian Chadi: "Weather, Health and Labor Supply"

- 26.01.2017 Adrian Chadi: "Income, Leisure and the Hidden Benefits of Unemployment"
- 09.02.2017 Marco de Pinto: "The Effects of Profit-Sharing in an Open Economy"
- 16.02.2017 Adrian Chadi: "On the Implications of Workplace Automation"

#### *Sommersemester 2017*

- 27.04.2017 Adrian Chadi: "Team Performance and Preferences for Income Equality"
- 11.05.2017 Adrian Chadi: "Experimental Evidence on Team Performance"
- 18.05.2017 Marco de Pinto: "Efficiency Wage in an Oligopoly"
- 01.06.2017 Gabriel Schultze: "Trade Unions and Overtime"
- 18.07.2017 Lars Hornuf: "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of Eastern Germany"
- 18.07.2017 Anna Donner: „Die gesundheitliche Eignung als Zugangsvoraussetzung zum Beamtenverhältnis auf Lebenszeit? – Kritische Würdigung der derzeitigen Rechtslage“
- 18.07.2017 Thomas Klein und Dominik Leist: „Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf – §11 V AÜG als angemessener Ausgleich?“
- 18.07.2017 Adrian Chadi: "Cheating and Team Performance"

#### *Wintersemester 2017/18*

- 09.11.2017 Daria Suprunenko: "Investment in India"
- 30.11.2017 Luca Fumarco: "Relative Age Effect on European Adolscents' Social Network"
- 05.12.2017 Konstantin Homolka: "Team Composition"
- 18.01.2018 Joanna Tyrowicz: "Gender Norms, Attention Discrimination, and Hiring of Women in the Academia"
- 01.02.2018 Max Friese: "The Interplay Between Trade Unions and the Social Security System in an Aging Economy"

### **5.2.4 Workshops am IAAEU**

#### **Workshop on Labour Economics 2017 am IAAEU**

Am 21. und 22. April 2017 fand der 9. Ökonomische Workshop unter dem neuen Namen Workshop on Labour Economics statt. Er wurde von der ökonomischen Arbeitsgruppe des IAAEU organisiert. Seit Beginn der Workshop-Reihe ist die Zahl der Bewerber mit 70 Einreichungen auf ein Rekordniveau gestiegen. Rund 35 ausgewählte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Universitäten und Forschungseinrichtungen aus elf Ländern nahmen an der Konferenz teil und präsentierten in zahlreichen Parallel- und Poster-Sessions aktuelle Forschungsergebnisse. Insbesondere aufgegriffen wurden Fragen der Arbeits-

markt- und Personalökonomik. So untersuchte beispielsweise Lisa Rippe (IWH Halle) die Folgen des Arbeitsplatzverlustes auf die regionale Mobilität von Arbeitnehmern. Elena Shvartsman (Universität Basel) präsentierte die Ergebnisse einer Studie, in der der Einfluss der wirtschaftlichen Situation eines Landes auf den Arbeitsmarkteintritt von Hochschulabsolventen analysiert wird. Im Rahmen des Workshops wurden die Vorträge nicht nur ausgiebig diskutiert und Anregungen ausgetauscht, sondern auch mit Ko-Referaten abgeschlossen. Sonja Settele hat für ihre gemeinsam mit Reyn van Ewijk (Johannes Gutenberg-Universität Mainz) verfasste Einreichung "The effect of cigarette taxes during pregnancy on educational outcomes of the next generation" den IAAEU Best Paper Award erhalten. Das IAAEU gratuliert ganz herzlich zu diesem Erfolg! In dem Beitrag zeigen die Autoren, dass ein Anstieg der Tabaksteuern das Bildungsniveau von Kindern aus bildungsfernen Schichten erhöht. Neben den wissenschaftlichen Vorträgen wurde der Workshop durch den Besuch der Lichtkunstaustellung »generator 2016, welche durch das Fach Kunstgeschichte der Universität Trier unter der Leitung von Prof. Ulrike Gehring ins Leben gerufen wurde, abgerundet.

#### Vorträge:

- Daniel Arnold: "Job Security and Sickness Presenteeism"
- Anja Bauer: "History Dependence in Wages and Cyclical Selection: Evidence from Germany?"
- Antoine Bertheau: "Employment and Skill Reallocation Over the Business Cycle: Evidence From Danish Data"
- Fabio Berton: "Employment Protection Legislation and Mismatch: Evidence From a Reform"
- Melanie Borah: "There and Back Again – Estimating Equivalence Scales With Measurement Error"
- Tobias Brändle: "Give it Another Try: What are the Effects of a Public Employment Scheme Especially Designed for Hard-to-Place Workers?"
- Hanna Brenzel: "Labor Market Integration of Migrants: Does Marital Status at the Time of Migration Matter?"
- Nadia Campaniello: "Uncovering the Gender Participation Gap in Crime"
- Adrian Chadi: "Weather, Health and Labor Supply"
- Ernest Dautovic: "The Consumption Response to Minimum Wages: Evidence from Chinese Households"
- Maria Esther Egg: "No Employment without Experience? The Importance of Tertiary Graduates' Vocational Education and Training Experience in the Search of an Entry Job Position"
- Tanja Fendel: "Child Care Reforms and Labor Participation of Migrant and Native Mothers"
- Hélène Le Forner: "Parents' Separation Effect on Children's Educational Attainment. Evidence From France Using a Sibling Approach"
- Emanuele Grassi: "Temporary Migration and Wages of Ph.D.s. Stay Longer or Come Back Sooner?"
- Eva Hank: "Who Buffers Income Losses After Job Displacement? The Role of Alternative Income Sources, the Family and the State"

- Tamara Harrer: "Are Programmes that Allow Job Centres Considerable Freedom to Chose the Exact Design Effective?"
- Vahagn Jerbashian: "Automation and Job Polarization: On the Decline of Middling Occupations in Europe"
- Kim Leonie Kellermann: "Minimum Wages and Vocational Training Incentives in Germany"
- Kim Leonie Kellermann: "Political Participation in a Context of Labor Market Segmentation"
- Simon Koch: "Optimal Incentives for Agents with Social Preferences"
- Ludivine Martin: "In-Play Communication and Performance in a Real Effort Experiment"
- Giovanni Mastrobuoni: "Silence of the Innocents: Illegal Immigrants' Underreporting of Crime and their Victimization"
- Jordy Meekes: "The Role of the Housing Market in Workers' Resilience to Job Displacement After Firm Bankruptcy"
- Concetta Barbara Mendolicchio: "On the Efficiency Properties of the Roy's Model under Asymmetric Information"
- Martha Ottenbacher: "Within Secularized Society and Expansive Mass Education: Religion Predicting Fertility of Young Women in Germany"
- Marja Petreski: "Is Informal Job Experience of Youth Undermining Their Labor Market Prospects in Transition Economies?"
- Mariann Rigó: "Gender Differences in the Effects of the Subjective Feedback"
- Lisa Rippe: "Losing Work, Moving Away? Regional Mobility After Job Loss"
- Alessa Schottke: "Status Concerns and Interdependent Labor Markets"
- Gabriel Schultze: "Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions"
- Sonja Settele: "The Effect of Cigarette Taxes During Pregnancy on Educational Outcomes of the Next Generation"
- Elena Shvartsman: "The Labour Market Success of Swiss University Graduates and the State of the Economy at Graduation"
- Carl Singleton: "Recent Changes in British Wages Inequality: Evidence From Firms and Occupations"
- Lucas van der Velde: "Within Occupation Wage Dispersion and the Task Content of Jobs"
- Julian Winterheller: "Over-Qualification of Migrants in Western Europe Countries. The Role of Different Routes into Employment"

### **Labour & Personnel Economics in the Greater Region**

Am 23. und 24. November 2017 fand das zweite Arbeitstreffen von Personal- und Arbeitsmarktökonominnen aus den Universitäten der Großregion am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) in

Trier statt. Forscherinnen und Forscher aus Kaiserslautern, Luxemburg, Nancy, Straßburg und Trier stellten ihre neuesten Untersuchungen vor. Dabei wurde eine ganze Reihe von wirtschaftspolitisch bedeutsamen Fragen angesprochen. Zwei Vorträge beschäftigten sich beispielsweise mit der staatlichen Förderung von frühkindlicher Erziehung. Audrey Boussein zeigte, dass eine Verringerung der Kosten der Betreuung von Kleinkindern nur geringe Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern in Luxemburg hatte. Bertrand Verheyden ging der Frage nach, in welchem Ausmaß Kindergartengebühren einkommensabhängig sein sollten. Die Antwort hängt entscheidend davon ab, ob zur Umverteilung von Einkommen von Reich zu Arm zusätzlich Steuern eingesetzt werden können oder diese Möglichkeit nicht besteht. Zwei weitere Beiträge widmeten sich der Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung. Zwar sinken die Arbeitslosenzahlen in Deutschland seit vielen Jahren kontinuierlich, aber in den meisten Mitgliedsstaaten der EU liegt die Arbeitslosenquote deutlich höher. Entsprechend stehen verbesserte Regeln zur Absicherung bei drohender Arbeitslosigkeit in vielen Ländern weit oben auf der politischen Agenda. Wafa Toubi analysierte eine französische Regelung, nach der Arbeitslose weiterhin einen Teilanspruch auf Arbeitslosengeld haben, wenn sie eine befristete Stelle übernehmen. Sie zeigte, dass dadurch Arbeitslose seltener nach einer dauerhaften Beschäftigung suchen. Thomas Mathä präsentierte eine Studie, in der untersucht wurde, welche Firmen Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen und welche institutionellen Eigenheiten die Nutzung befördern. So wird Kurzarbeitergeld insbesondere dann genutzt, wenn der gesetzliche Kündigungsschutz ausgeprägt ist. In weiteren Vorträgen wurden unter anderem die Wirkungen des Mindestlohnes und die Frage untersucht, durch welche Informationen an Beschäftigte sich deren Arbeitsmotivation und Produktivität beeinflussen lassen. Alle Vorträge auf der zweitägigen Konferenz wurden von den Teilnehmern intensiv diskutiert, so dass die Referentinnen und Referenten eine Vielzahl an Anregungen mit nach Hause nahmen. Um den grenzüberschreitenden Informationsaustausch und die Kooperation auszubauen, wird im kommenden Jahr erneut ein solcher Workshop, dann bereits der dritte dieser Art, unter dem Dach der Universitäten der Großregionen stattfinden.

#### Vorträge:

- Audrey Brousselin (LISER, Luxemburg): "The Introduction of a Voucher in a Childcare Market: Effects on Maternal Labour Market Outcomes"
- Adrian Chadi und Konstantin Homolka (IAAEU, Trier): "Lies at Work – On the Implications of Cheating for Team Outcomes"
- Laszlo Goerke (IAAEU, Universität Trier): "Trade Unions and Corporate Social Responsibility"
- Thomas Mathä (Central Bank Luxembourg): "Short-Time Work in the Aftermath of the Great Recession: Firm-Level Evidence From 20 EU Countries"
- Xenia Schmidt (Universität Trier): "Creative Performance in Foreign Language Settings"
- Olivier Simard-Casanova (Université de Lorraine): "Diffusion of Motivational Speeches in For-Profit Organizations: An Agent-Based Inquiry"
- Isabelle Terraz (Université des Strasbourg): "Determinants of Union Membership in France: The Role of Context Factors"

- Wafa Toubi (Universität de Lorraine): "Partial Unemployment Insurance Benefits and Job Stability"
- Bertrand Verheyden (LISER, Luxemburg): "Optimal Child Care Policies with Heterogeneous Parents: Should I Care or Should I Work?"
- Philipp Weinschenk (Technische Universität Kaiserslautern): "Minimum Wages and Matching"

### 5.3 Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU

#### Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU

Am 18. Juli 2017 fand ein arbeitsbereichsübergreifender Workshop im Max-Weber-Raum des IAAEU statt, welcher von der juristischen und der ökonomischen Arbeitsgruppe veranstaltet wurde. Hieran nahmen die Direktoren des Instituts, Prof. Dr. Dr. h. c. Schlachter und Prof. Dr. Goerke, sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beiden Arbeitsgruppen teil. Eröffnet wurde der Workshop mit einem Vortrag von Anna Donner, in welchem sie ihr Dissertationsprojekt "Die gesundheitliche Eignung als Zugangsvoraussetzung zum Beamtenverhältnis auf Lebenszeit? – Eine kritische Würdigung der derzeitigen Rechtslage" vorstellte. Danach präsentierte Jun. Prof. Dr. Lars Hornuf eine wissenschaftliche Studie unter dem Titel "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany", bei der untersucht wurde, inwiefern der Empfang von westlichen Fernsehkanälen in der ehemaligen DDR die Fremdenfeind- oder -freundlichkeit der Bewohner beeinflusst haben könnte.

Im zweiten Teil des Workshops unterzogen Dominik Leist und Dr. Thomas Klein unter dem Vortragstitel "Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf – § 11 V AÜG als angemessener Ausgleich" die Neufassung der AÜG-Regelung einer kritischen Untersuchung. Der Workshop wurde abgeschlossen von Dr. Adrian Chadi mit einem Vortrag zu dem Thema "Cheating and Team Performance" mit dem er eine Experimentalstudie vorstellte, die in den letzten Monaten mit über 500 Studierenden am IAAEU durchgeführt wurde. Diese interdisziplinäre Veranstaltung bot den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Gelegenheit, sich über ihre jeweiligen Forschungsprojekte auszutauschen und gemeinsam über die Arbeiten zu diskutieren.

#### Vorträge:

- Adrian Chadi: "Cheating and Team Performance"
- Anna Donner: „Die gesundheitliche Eignung als Zugangsvoraussetzung zum Beamtenverhältnis auf Lebenszeit? – Kritische Würdigung der derzeitigen Rechtslage“
- Lars Hornuf: "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany"
- Thomas Klein und Dominik Leist: „Leiharbeitnehmereinsatz im Arbeitskampf – § 11 AÜG als angemessener Ausgleich?“

## 6. Presseschau

### **Ungewöhnliche Spende: 56 Lego-Bagger von der Uni**

Trierischer Volksfreund – 22. Dezember 2017

„... Ihr Chef Laszlo Goerke, Direktor am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU (IAAEU), hatte sie gebeten, eine Verwendung für die Bagger zu finden. Mit den Baggern hatten die Wirtschaftswissenschaftler Mario Mechtel und Agnes Bäker eine Studie im IAAEU durchgeführt. Sie testeten mit dem Spielzeug die Arbeitsmotivation von Erwachsenen. Gegen Geld sollte ein Proband nach einer Bauanleitung so viele Bagger wie möglich aufbauen. Je mehr Bagger die Person baute, desto mehr Geld bekam sie dafür.“

### **IAAEU-Bildungsforschung in den Medien**

Times Higher Education – 03. Juli 2017

„Das Autorenteam Adrian Chadi, Marco de Pinto und Gabriel Schultze hat kürzlich eine Studie mit dem Titel "Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions" in der IAAEU-Diskussionspapierreihe veröffentlicht. Die bildungsökonomische Studie analysiert das Studierverhalten an deutschen Hochschulen anhand von Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS). Ein Ergebnis der Studie ist, dass Studierende mit hohen Fähigkeiten sich im Studium weniger stark anstrengen als vergleichbare Studenten mit geringeren Fähigkeiten. Das britische Magazin "Times Higher Education" hat bereits über diese Studie berichtet...“

<https://www.timeshighereducation.com/news/most-talented-students-dont-work-hard-other-learners>

### **Warum Hamburg Metropole der „schnellen Banken“ ist**

Die Welt – 20. April 2017

„...Für Professor Lars Hornuf von der Universität Trier ist eine Immobilien-Crowdfinanzierung sicherer als ein Schwarm-Investment in ein Startup: „Dort setzt man als Anleger auf nicht viel mehr als eine Geschäftsidee, bei der Finanzierung eines Gebäudes steht die Immobilie als Wert da.“ Bisher gab es noch keinen Ausfall beim Crowdfunding in Immobilien. Exporo beschäftigt mittlerweile fast 60 Mitarbeiter in der HafenCity und ist eines der am schnellsten wachsenden Unternehmen der Stadt.“

<https://www.welt.de/regionales/hamburg/article163864135/Warum-Hamburg-Metropole-der-schnellen-Banken-ist.html>

### **Zwei Master-Abschlüsse mit einem Studiengang**

Unijournal Universität Trier – Heft Nr. 2 Jahrgang 43/2017

„Vor kurzem ist Jonas Feld aus Warschau zurückgekehrt. Dort hat der Student der Volkswirtschaftslehre ein Studienjahr im Rahmen eines Doppelmasterprogramms der Universitäten Warschau und Trier verbracht. Im Rahmen dieses

Doppelmasterprogramms erhalten die Teilnehmer mit 120 Leistungspunkten zwei Mastergrade von zwei unterschiedlichen Universitäten, den M. Sc. Economics mit Spezialisierung European Economic Integration von der Universität Trier und den M.A. International Economics von der Universität Warschau.“

[https://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/Presse/Unijournal/Unijournal\\_2-2017FINAL.pdf](https://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/Presse/Unijournal/Unijournal_2-2017FINAL.pdf)

### **Die Crowd hat die besseren Start-ups**

Frankfurter Allgemeine – 04. Mai 2017

„...Allerdings bewegen sich diese Ausfallraten damit immer noch im Rahmen. Lars Hornuf und Matthias Schmitt vom Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb bezifferten die Ausfallwahrscheinlichkeit einer Crowdfinanzierung eines Start-ups drei Jahre nach einer Finanzierungsrunde im Februar 2016 auf 15 Prozent, aktuell liegt sie bei rund 19 Prozent. Sie liegt damit aber immer noch deutlich unter der von Hornuf und Schmitt genannten Rate von 30 Prozent für deutsche Start-ups im Allgemeinen. Vergleicht man dies mit den von der Ratingagentur Fitch berechneten Ausfallwahrscheinlichkeiten von Hochzinsanleihen, so entspreche die Bonität deutscher Start-ups den schlechtesten Bonitätsnoten von CCC und weniger. Deutsche Start-up-Crowdfinanzierungen wären nach heutigem Stand dagegen eine Stufe besser mit Noten von „B“ einzuordnen. „

<http://www.faz.net/aktuell/finanzen/start-ups-mit-crowdfinanzierung-verzeichnen-weniger-pleiten-14998778.html>

### **Kündigungen machen nur mit neuem Job glücklich**

Süddeutsche Zeitung – 26. August 2017

„...Clemens Hetschko ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Volkswirtschaftslehre der Freien Universität Berlin und am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Mit Adrian Chadi zusammen hat er untersucht, wie sich Kündigungen auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit auswirken.

Im Durchschnitt zeigt sich: Je länger Menschen in ein und demselben Job bleiben, umso unzufriedener werden sie mit ihrer Arbeit. Dahinter vermute ich Arbeitnehmer, die eigentlich wechseln wollen, es aber aus verschiedenen Gründen nicht tun. Etwa, weil sie örtlich gebunden sind, Risiken stark scheuen oder einfach keinen besseren Job finden. Wagt man den Wechsel, ist der Zufriedenheitsgewinn groß. Das hält aber leider nicht an. Dieser sogenannte Honeymoon-Effekt verfliegt, was die Lebenszufriedenheit angeht, schon nach einem Jahr. Bei der Arbeitszufriedenheit ist ein Großteil des Honeymoon-Effektes nach zwei Jahren weg. Und nach neun Jahren ist wieder die durchschnittliche Zufriedenheit erreicht, die wir für eine Person über alle Jahre messen. „

<http://www.sueddeutsche.de/karriere/jobwechsel-kuendigen-macht-nur-mit-neuem-job-gluecklich-1.3638771>

### **Digitising Finance, Financial Inclusion and Financial Literacy**

Deutsche Bundesbank – 25. Januar 2017

„Juniorprofessor Dr. Lars Hornuf forscht verstärkt zu Crowdfunding und zu Finanztechnologie-Unternehmen (FinTech) in Deutschland. Als Redner auf der Digitalisierungskonferenz sprach er über eine neue weltweite Finanzierungsform, dem Marketplace Lending. Darin vergeben Privatpersonen Kredite an Privatpersonen und Unternehmen, ohne dass ein Finanzinstitut, wie z.B. eine Bank als Vermittler auftritt. Das Marketplace Lending ist erst durch die Digitalisierung und neu gegründete Unternehmen möglich geworden, die dafür Online-Plattformen entwickelt haben...“

[https://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Termine/G20/2017\\_01\\_25\\_konferenz.html?startpageId=Startseite-](https://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Termine/G20/2017_01_25_konferenz.html?startpageId=Startseite-)

### **Forschung zu Arbeit und Personal in der Großregion**

Trier-reporter – 21. November 2017

„...Wissenschaftler aus Kaiserslautern, Luxemburg, Lothingen, Trier und Straßburg werden dort am 23. und 24. November ihre Forschungsergebnisse vorstellen und diskutieren. Zur zweiten Konferenz dieser Art hat erneut das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) eingeladen. Zusätzlich zur inhaltlichen Diskussion werden die Teilnehmer weitere Kooperationsmöglichkeiten ausloten. Die interessierte Öffentlichkeit ist eingeladen, an der Konferenz teilzunehmen. Arbeitssprache ist Englisch. Um vorherige Anmeldung per Mail wird gebeten: [goerke@iaaeu.de](mailto:goerke@iaaeu.de). Am IAAEU forschen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler gemeinsam zum europäischen Arbeitsmarktrecht sowie zu industriellen Beziehungen. Das Forschungsinstitut an der Schnittstelle zwischen Recht und Ökonomie wird geleitet von den Professoren Monika Schlachter und Laszlo Goerke.“

<http://www.trier-reporter.de/forschung-zu-arbeit-und-personal-in-der-grossregion/>

### **Transparenz für den Proptech-Markt**

Springer Professional – 30. März 2017

„Analog zu den Fintechs im Finanzbereich, wurde in der Immobilienbranche der Begriff Proptech geprägt, heißt es im Kapitel "The Fintech Market in Germany" des Springer-Fachbuchs "Fintech in Germany". Bis auf das Immobilien-Crowdfunding gebe es zwischen den beiden Bereichen allerdings keine Überschneidungen, schreiben Gregor Dorfleitner, Lars Hornuf, Matthias Schmitt und Martina Weber...“

<https://www.springerprofessional.de/immobilienwirtschaft/immobilien/transparenz-fuer-den-proptech-markt/12183998>

**Bundesregierung schwärmt nicht für den Schwarm**

Der Tagesspiegel – 15. Mai 2017

„Für Lars Hornuf, Professor an der Universität Trier, steht ohnehin fest, dass Immobilien-Crowdfunding sicherer ist als ein Investment in Start-ups, bei denen der Anleger auf nicht viel mehr als eine Geschäftsidee setze: „Bei der Finanzierung eines Gebäudes steht die Immobilie als Wert da.“

*<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/immobilien/kleinanlegerschutzgesetz-bundesregierung-schwaermt-nicht-fuer-den-schwarm/19792344.html>*

**Bilder der Woche**

Die Woch – 06. Januar 2018

„56 Spielzeugbagger hat die Universität Trier dem Hort Treffpunkt Weidengraben e.V. geschenkt. Der Erzieher Harald Reis war begeistert von dem Zugewinn an Bausteinen: „Solche Spenden kommen nicht oft vor. Unsere Kinder werden sich darüber freuen, denn sie spielen gern mit Lego.“ Kinderspielzeug ist eigentlich eher eine Rarität an einer Universität. Doch mit den Baggern hatten Wirtschaftswissenschaftler eine Studie zur Arbeitsmotivation von Erwachsenen durchgeführt.“

## 7. Mitarbeiterübersicht (Stand: 31.12.2017)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail:
Direktorium			
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724 723	4740 4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721 722	4750 4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk	638	4772	birk@iaaeu.de
Ref. jur. Natalia Hebold	711	4763	hebold@iaaeu.de
Dr. Christina Hiessl	713	4771	hiessl@iaaeu.de
Dr. Thomas Klein	729	4746	klein@iaaeu.de
Ref. jur. Dominik Leist	718	4745	leist@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
M. Sc. Jonas Feld	631	4773	feld@iaaeu.de
M. Sc. Sven Hartmann	634	4736	hartmann@iaaeu.de
M. A. Konstantin Homolka	717	4757	homolka@iaaeu.de
Dr. Marco de Pinto	636	4762	depinto@iaaeu.de
Prof. Dr. Dr. h. c. Sadowski	637	4761	sadowski@iaaeu.de
M. Sc. Gabriel Schultze	719	4755	schultze@iaaeu.de
Dr. Joanna Tyrowicz	729	4746	tyrowicz@iaaeu.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Kramer	709	4767	kraemer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeu.de
EDV-Abteilung			
Leitung EDV (Gabriel Schultze)	719	4755	schultze@iaaeu.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			<a href="http://www.iaaeu.de">http://www.iaaeu.de</a>

