



IAAEU

Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2023
und
Forschungsplan 2024 ff.

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

1. IMPRESSUM

Adresse

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

www.iaaeu.de
kontakt@iaaeu.de

Direktorium

Prof. Dr. Dres. h. c. Monika Schlachter (seit Oktober 2023 als Professorin im Ruhestand, Direktorin bis zum Amtsantritt des Nachfolgers)

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke (geschäftsführend ab Januar 2024)

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

Redaktion, Satz, Layout und Ansprechpartner:

Georg Kuhs, kuhs@iaaeu.de

2. INHALTSVERZEICHNIS

1.	Impressum.....	1
2.	Inhaltsverzeichnis.....	2
3.	Vorwort	3
4.	Das IAAEU.....	4
4.1.	Geschichte.....	4
4.2.	Gremien.....	7
4.2.1.	Das Kuratorium	7
4.2.2.	Der Beirat	8
4.2.3.	Das Direktorium	8
4.3.	Übersicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	9
5.	Forschung am IAAEU	10
5.1.	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	10
5.1.1.	Projekte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10
5.1.2.	Fortlaufende Projekte der Arbeitsgruppe	19
5.1.3.	Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	19
5.1.4.	Veröffentlichungen	20
5.2.	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	23
5.2.1.	Projekte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
5.2.2.	Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	42
5.2.3.	IAAEU Discussion Paper Series in Economics	46
5.2.4.	Veröffentlichungen	47
5.2.5.	Auszeichnungen und Erfolge.....	49
5.2.6.	Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.....	50
6.	Forschungsdienstleistungen.....	51
6.1.	Bibliothek	51
6.2.	Konferenzen, Workshops, Seminare, Vorträge	53
6.2.1.	Ökonomisches Kolloquium.....	53
6.2.2.	Brownbag Seminar	54
6.2.3.	Workshop on Labour Economics.....	55
6.3.	Gastforscherinnen und Gastforscher	55
6.4.	Newsletter „Arbeitsrecht Aktuell“	56
6.5.	Arbeitsrechtlicher Podcast	56
6.6.	Instagram Profil der Juristischen Arbeitsgruppe	56
6.7.	Gutachtertätigkeiten	57
6.8.	Politikberatung.....	57

3. VORWORT

Im Oktober 2008 ist Monika Schlachter an die Universität Trier gewechselt und hat die Leitung des IAAEU übernommen. Für die Arbeit in den vergangenen mehr als 15 Jahren, die sie in die Weiterentwicklung des IAAEU, in die Erforschung des Spannungsfeldes zwischen deutschen Arbeitsrecht und Unionsrecht, in die Förderung des Nachwuchses und die Pflege internationaler Kontakte investiert hat, möchte ich ihr vielmals und von Herzen danken.

Dieses wird der letzte Jahresbericht sein, der von Monika Schlachters Wirken mitgeprägt ist. Wer durch die Berichte der zurückliegenden Jahre blättert, wird zahllose Belege ihrer Aktivitäten finden. Sie dokumentieren das hervorragende nationale und internationale Renommee des IAAEU. Danke!

Angesichts des bevorstehenden Abschieds von Monika Schlachter und dem Ausscheiden etlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Jahr 2023, ist die Dokumentation des im vergangenen Jahr erreichten wie üblich sehr umfangreich, während die Skizze der Planungen für die nahe Zukunft naturgemäß vor allem für die juristische Arbeitsgruppe etwas knapper bemessen ist.

Trotzdem viel Spaß bei der Lektüre.

Prof. Dr. Laszlo Goerke

4. DAS IAAEU

4.1. GESCHICHTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. GREMIEN

4.2.1. DAS KURATORIUM

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

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit berufen. Für die Zeit ab 01.03.2021 bis 29.02.2024 wurden folgende Personen als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier (bis 31.08.2023), Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, Ph.D., University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, University College Dublin, Irland
- Prof. Dr. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA
- Prof. Dr. Tim Friehe, Philipps Universität Marburg, Deutschland
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn
- Dr. Daniel Hay, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland
- Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Mijke Sophie Houwerzijl, Tilburg University, Niederlande
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Kerstin Kummermehr, Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
- Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Universität Regensburg und ehemaliger Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Dr. Petra Nieken, Karlsruher Institut für Technologie – Institut für Unternehmensführung, Deutschland
- Prof. Dr. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, ehem. Vorsitzender der Geschäftsführung des Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland

Für die anschließende Amtsperiode, 01.03.2024 bis 28.2.2027, wurden folgende Personen als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

- Prof. Dr. Eva Martha Eckkammer, Präsidentin der Universität Trier (Vorsitzende)
- Prof. John T. Addison, Ph.D., University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen Anderson, University College Dublin, Irland
- Prof. Dr. Tim Friehe, Philipps Universität Marburg
- Inken Gallner, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Erfurt
- Prof. Christina Gathmann, Ph.D., Institute of Socio-Economic Research (LISER), Luxembourg
- Prof. Dr. Beryl ter Haar, Faculty of Law and Administration University of Warsaw, Polen
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn

- Renate Hornung-Draus, Geschäftsführerin Volkswirtschaft und Internationales der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Prof. Dr. Mijke Sophie Houwerzjl, Tilburg University, Niederlande
- Prof. Dr. Roland Kirstein, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Prof. Dr. Eva Kocher, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)
- Kerstin Kummermehr, Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit, Mainz
- Prof. em. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller, Universität Regensburg, ehem. Direktor des IAB, Nürnberg
- Prof. Dr. Petra Nieken, Karlsruher Institut für Technologie, Karlsruhe
- Prof. Regina T. Riphahn Ph.D., Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
- Prof. Dr. Thorsten Schank, Johannes-Gutenberg-Universität Mainz
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, ehem. Vorsitzender der Geschäftsführung des Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland

4.2.2. DER BEIRAT

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

Folgende Professoren und Professorinnen der Universität Trier wurden ab dem 01.01.2021 bis 31.12.2023 für eine dreijährige Amtszeit vom Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Beirats berufen:

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

Für die anschließende Amtsperiode, 01.01.2024 bis 31.12.2026, wurden folgende Personen als Mitglieder des Beirats bestellt:

- Prof. Dr. Kristin Shi-Kupfer, FB II – Sinologie (Vorsitzende)
- Prof. Dr. Katrin Mühlfeld, FB IV – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Ludwig von Auer, FB IV – Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Birgit Peters, FB V – Rechtswissenschaften
- Prof. Dr. Thomas Raab, FB V – Rechtswissenschaften

4.2.3. DAS DIREKTORIUM

Das Direktorium wird gebildet durch Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter, seit dem 1. Oktober 2008 Vertreterin des rechtswissenschaftlichen Fachgebietes, und Prof. Dr. Laszlo Gorerke, der seit dem 1. Januar 2012 Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes ist.

4.3. ÜBERSICHT DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

<u>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:</u>	<u>Raum:</u>	<u>Telefon:</u> +49-(0)651-201-	<u>E-Mail:</u>
Direktorium			
Prof. Dr. Dres. h. c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721 722	4750 4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724 723	4740 4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe:			
Ref. jur. Jana Hagenmüller	716	4185	hagenmueller@iaaeu.de
Ass. jur. Joshua Kern	716	4758	kern@iaaeu.de
Dr. Thomas Klein	728	4746	klein@iaaeu.de
Ref. jur. Georg Kuhs	715	4771	kuhs@iaaeu.de
Ref. jur. Thomas Lehnart	711	4763	lehnart@iaaeu.de
Ref. jur. Dominik Leist	728	4745	leist@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe:			
M. Sc. Björn Becker	717	4757	becker@iaaeu.de
M. Sc. Fenet Bedaso	715	4759	bedaso@iaaeu.de
M. Sc. Marco Clemens	719	4755	clemens@iaaeu.de
M.Phil. Adam Feher	632	4774	feher@iaaeu.de
M. Sc. Jonas Feld	631	4773	feld@iaaeu.de
M. Sc. Theresa Geißler	636	4762	geissler@iaaeu.de
Dr. Sven Hartmann	634	4736	hartmann@iaaeu.de
Dr. Yue Huang	729	4756	huang@iaaeu.de
Dr. Alberto Palermo	632	4774	palermo@iaaeu.de
Bibliothek:			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kramer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeu.de
EDV-Abteilung:			
Leitung EDV (Björn Becker)	717	4757	
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Homepage			
Homepage			http://www.iaaeu.de

5. FORSCHUNG AM IAAEU

5.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

5.1.1. PROJEKTE DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

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



- Studium der Rechtswissenschaft in Göttingen, 1986 Promotion
- 1992 Habilitation in Göttingen
- 1993 bis 2005 Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Rechtsvergleichung und Internationales Privatrecht an der Universität Jena
- 2006 bis 2008 Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Regensburg
- seit Oktober 2008 Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier
- seit Oktober 2008 Direktorin des IAAEU
- seit 2011 Doctor honoris causa der Universität Miskolc
- seit November 2021 Doctor et Professor honoris causa der Universität Pécs
- im Jahr 2021 Trägerin des „Bob Hepple Award for Lifetime Achievements in Labour Law“ des Labour Law Research Network

LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:

ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT

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

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

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

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

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

SOLOSELBSTÄNDIGE IM ARBEITSRECHT

Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht ist derzeit noch durch die Dualität von Arbeitnehmern/Beschäftigten einerseits und Selbständigen andererseits gekennzeichnet. Die dritte Kategorie, die „arbeitnehmerähnlichen Personen“ ist in der Praxis von so vielen zusätzlichen Anforderungen abhängig, dass aktuelle Entwicklungen, wie die durch die Digitalisierung stärker wachsende Gruppe der Soloselbständigen, nur im Ausnahmefall erfasst werden können. Es sind allerdings nicht nur diejenigen, die von den Begriffen Arbeitnehmer/Beschäftigte bzw. Arbeitnehmerähnliche umschrieben werden in dem Sinne schutzbedürftig, dass ihre Vertragsverhältnisse besonderer staatlicher Regulierung bedürfen.

Bereits 2020 wurde ein Projekt zur Einkommenssicherung für Soloselbständige beantragt, das sich gemeinsam mit der Central European University in Wien als österreichisch-deutsches Gemeinschaftsprojekt um eine Förderung nach dem D-A-CH Programm beworben hat. Im Frühjahr 2022 wurde die Förderung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterposition (50 %) für eine Laufzeit von zwei Jahren bewilligt und der Projektstart auf Bitten der österreichischen Kooperationspartnerin auf das Frühjahr 2023 verschoben. Inhaltlich geht es um die völker- und menschenrechtliche Sicherstellung von Mindestentgelten für Soloselbständige und die mögliche Beteiligung der Sozialpartner. Von entscheidender Bedeutung dafür ist die Auslegung des personellen Anwendungsbereiches der Vereinigungsfreiheit auf Verfassungs-, Unions- und völkerrechtlicher Ebene. Diese Auslegung hat sich einerseits gegenüber den Belangen des Wettbewerbsrechts und des unionsrechtlichen Kartellverbots abzugrenzen, kann dafür andererseits aber auch auf zahlreiche völkerrechtliche Garantien zurückgreifen, an denen sich auch das Unionsrecht orientieren muss. Wo hier ein tragfähiger Interessenausgleich möglich ist, soll als Gemeinschaftsprojekt des Instituts und der Wiener Völkerrechtsexperten vertieft untersucht werden.

DER GESTALTUNGSSPIELRAUM DER TARIFPARTEIEN UND IHRE BINDUNG AN HÖHERRANGIGES RECHT

Angesichts der nachlassenden Tarifbindung ist es für Gewerkschaften, aber auch für Arbeitgeberverbände zunehmend schwierig, ihrer Aufgabe der „Ordnung des Arbeitslebens“ auf allen Feldern nachzukommen. Ob stattdessen mehr Regulierung durch den Gesetzgeber erfolgen soll, wie dies mit Erlass der Mindestlohngesetzgebung unternommen wurde, ob der Gesetzgeber Maßnahmen ergreifen kann, die die Bindungswirkung von Tarifverträgen aufwertet oder ob die Tarifparteien spezifische mitglieder-exklusive Vorteile vereinbaren sollen, ist dabei nicht nur eine rechtspolitische Frage. Auch die Bindung der Tarifparteien an Verfassungs- und Europarecht sind hier von erheblicher Bedeutung und können den Gestaltungsmöglichkeiten Grenzen ziehen. Im Jahre 2022 wurden die zulässigen Grenzen von Standortsicherungsvereinbarungen herausgearbeitet, die sich aus Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht ergeben.

MINDESTLOHN-RICHTLINIE

Seit Verabschiedung der Mindestlohn-RL wird der Umsetzungsbedarf im deutschen Recht diskutiert. Ein internationales Herausgeberteam (Luxembourg/Wien) hat ein Handbuch zum Umsetzungsbedarf in den Mitgliedstaaten nebst Kommentierung des Richtlinien textes veröffentlicht, zu dem Frau Schlachter den deutschen Länderbericht beiträgt. Im Juni 2024 findet eine Tagung zum Umsetzungsbedarf der Richtlinie in den Mitgliedstaaten statt, bei der Frau Schlachter an der Podiumsdiskussion mitwirkt.

Besonders interessant ist die in der Richtlinie geschaffene Verpflichtung auf staatliche Förderung der Tarifbindung. Mit welchen Instrumenten der Staat tatsächlich eingreifen kann, ohne die Tarifautonomie zu beschädigen, wurde im Juli 2023 auf der Internationalen Konferenz des Labour Law Research Network in Warschau diskutiert. Frau Schlachter hat an zwei dazu veranstalteten Panels mitgewirkt.

EVALUIERUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES

Die EU hat eine neue Richtlinie zur Entgelttransparenz erlassen. Diese soll der trotz aller Diskriminierungsverbote fortbestehenden Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern entgegenwirken. Das deutsche Entgelttransparenzgesetz, dessen Evaluierung eine bisher nur unzureichende Beeinflussung der Entgeltpraxis ergeben hat, wird bis zum Ablauf der Umsetzungspflicht angepasst werden müssen. An der gesetzlich vorgeschriebenen Evaluation hat Frau Schlachter als Verfasserin des Rechtswissenschaftlichen Gutachtens mitgewirkt. Im Anschluss untersucht sie den von der Richtlinie ausgelösten Anpassungsbedarf.

EU-RICHTLINIEN ZUR WORK-LIFE-BALANCE

Gefördert vom Norwegischen Forschungsrat findet an der Universität Bergen (Norwegen) ein mehrjähriges internationales Projekt zur Förderung der Work-life-balance statt. Projektleiterin ist Prof. Melanie Hack (Universität Bergen). Frau Schlachter übernimmt Beiträge zum deutschen und europäischen Recht.

REF. JUR. JANA HAGENMÜLLER



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

DISSERTATIONSPROJEKT: ANPASSUNG DER MODALITÄTEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES IN ZEITEN DER KINDERERZIEHUNG

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

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

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

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

ASS. JUR. JOSHUA KERN



- 2013 bis 2018 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2016 bis 2020 Tätigkeit als studentische Hilfskraft am IAAEU
- 2018 bis 2020 Rechtsreferendar beim Oberlandesgericht Koblenz
- Januar 2021 bis April 2023 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU
- seit Mai 2023 Rechtsanwalt bei Wohlleben und Partner (Trier)

Herr Kern hat im Jahr 2023 weiterhin an Untersuchungen zur Reichweite der Bereichsausnahme für Arbeitsentgelt in Art. 153 Abs. 5 AEUV gearbeitet. Im Frühjahr 2023 hat er seine Tätigkeit am IAAEU beendet und eine Stelle als Rechtsanwalt in einer Anwaltskanzlei in Trier angetreten.

AKAD. OBERRAT DR. THOMAS KLEIN



- 2008 bis 2009 Studium an der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt/M.
- 2009 bis 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2013 bis 2015 Rechtsreferendar beim Saarländischen Oberlandesgericht
- seit Februar 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Kanzlei „silberberger.lorenz.towara kanzlei für arbeitsrecht“ in Düsseldorf
- November 2015 bis April 2023 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
- seit Mai 2023 Professor für Recht in der Sozialen Arbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Technik des Saarlandes

Herr Dr. Klein hat im Jahr 2023 seine Forschung zur Privatrechtsdimension der Unionsgrundrechte fortgesetzt. Zudem hat er sich mit dem zum 1.1.2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz befasst und hierzu zwei Beiträge veröffentlicht. Zum 1.5.2023 hat Herr Dr. Klein einen Ruf der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) angenommen und seine Tätigkeit am IAAEU beendet.

REF. JUR. GEORG KUHS



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

DISSERTATIONSPROJEKT: DIE EFFEKTIERUNG DES ARBEITSRECHTS DURCH DEN EUROPÄISCHEN GERICHTSHOF

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

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

REF. JUR. THOMAS LEHNART



- 2014 bis 2019 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2018 bis 2019 Studentische Hilfskraft am IAAEU
- 2020 bis 2023 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU
- seit Mai 2023 Rechtsreferendar am Landgericht Trier

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

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

Das Promotionsverfahren wurde mit der Disputation am 19.03.2024 erfolgreich abgeschlossen. Die Veröffentlichung der Dissertation wird für das laufende Jahr 2024 erwartet.

REF. JUR. DOMINIK LEIST

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

DISSERTATIONSPROJEKT: KOLLEKTIVE AUSHANDLUNG VON ERWERBSBEDINGUNGEN AUSSERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISES? - DAS SPANNUNGSVERHÄLTNIS VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGSRECHTEN UND KARTELLRECHTLICHEN VERBOTEN IM MEHREBENENSYSTEM

Im Rahmen der Aushandlung von Erwerbsbedingungen wird die strukturell schwache Verhandlungsposition einzelner Arbeitnehmer seit langem durch die Ermöglichung von Verhandlungen im Kollektiv ausgeglichen, wie sie in Deutschland in Art. 9 Abs. 3 GG und dem Tarifvertragsgesetz vorgesehen sind. Der rechtliche Hintergrund solcher Verträge gestaltet sich jedoch konfliktreich, denn auch Tarifverträge für Arbeitnehmer begründen eine wettbewerbsbeschränkende kollektive Preisabsprache, die grundsätzlich am Kartellrecht zu messen ist. Einschlägige koalitionsrechtliche Gewährleistungen stehen daher stets im Spannungsverhältnis zu kartellrechtlichen Verboten, wie sie in Art. 101 AEUV und § 1 GWB geregelt sind. Aufgrund der Zunahme solo-selbstständiger Erwerbstätigkeit sowohl in analogen als auch in digitalen Tätigkeitsfeldern rückte in jüngerer Zeit die Frage in den Vordergrund, ob und inwiefern auch schutzbedürftige Selbstständige ihre Erwerbsbedingungen im Kollektiv aushandeln können. Dieser wird im Rahmen des Dissertationsprojektes nachgegangen, wozu zunächst die rechtstatsächlichen Entwicklungen in den Blick genommen wurden und die jeweiligen Akteure und deren Interessenlagen herauszuarbeiten waren. In rechtlicher Hinsicht wurden dann die einschlägigen Regelungen jeweils im Hinblick auf ein Erfassen schutzbedürftiger Selbstständiger betrachtet, wobei ein besonderer Fokus auf die wechselseitigen Einflüsse der Rechtsquellen im Mehrebenensystem gelegt wurde. Den Schwerpunkt bildeten hierbei aufgrund ihrer vielgestaltigen Einwirkungsdimensionen auf weitere Rechtsebenen die völkerrechtlichen Vorgaben aus ILO-Übereinkommen, ESC und EMRK. Die Arbeit wird zurzeit parallel zum Referendariat des Verfassers finalisiert.

KOMMENTIERUNG ZU ART. 12 UND ART. 28 EU-GRUNDRECHTECHARTA

Der ursprünglich von Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter begründete EU Labour Law Commentary wird 2024 in einer neu bearbeiteten zweiten Auflage erscheinen, die von Prof. Dr. Christina Hiessl herausgegeben wird. Dominik Leist übernimmt hierin die Kommentierung der Art. 12 und Art. 28 der EU-Grundrechtecharta.

5.1.2. FORTLAUFENDE PROJEKTE DER ARBEITSGRUPPE

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

EINKOMMENSICHERUNG FÜR SOLOSELBSTSTÄNDIGE

Beteiligte:

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

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

5.1.3. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

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

TAGUNGSTEILNAHMEN MIT VORTRÄGEN:

- Fair Remuneration, Minimum Wages and Prevention on In-Work-Poverty, Tagung: ECSR - Workshop on European Social Citizenship, (Trient, Italien, 12.-14.01.23).
- Working Conditions of cross-border temporary agency workers – Statement of the respondent, Tagung: Recent developments on the Temporary Agency Work Directive: interpretation, implementation and implications, (Brüssel, Belgien, 22.-23.05.23).
- The role of collective bargaining for establishing adequate minimum wages in Germany, Konferenz des LLR, (Warschau, Polen, 25.-28.06.23).
- EU- Arbeitsrecht unter dem Einfluss von Grund- und Menschenrechten, 12. Tagung: Junge Arbeitsrechtswissenschaft, (Bayreuth, 20.07.2023).
- The right to fair remuneration for solo- entrepreneurs, Tagung der Central European University, (Wien, Österreich, 21.-26.07.2023).
- EU Directives for the improvement of work-life-balance (Bergen, Norwegen, 25.-27.10.2023).

TAGUNGSTEILNAHMEN OHNE VORTRÄGE

- Österreichische Gesellschaft für Arbeits- und Sozialrecht, (Zell am See, Österreich, 29.03.-01.04.23).
- Tagung des Arbeitsgerichtsverbandes, (Kassel, 19.-21.04.23).
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, (Kassel, 15.-16.06.2023).
- Gemeinsame Tagung Bundesarbeitsgericht und Vereinigung der Arbeitsrechtslehrer (Erfurt, 07.12.2023).

REF. JUR. JANA HAGENMÜLLER

TAGUNGSTEILNAHMEN OHNE VORTRÄGE

- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, (Kassel, 15.-16.06.2023).
- 12. Tagung Junge Arbeitsrechtswissenschaft, (Bayreuth, 20.-22.07.2023).

REF. JUR. GEORG KUHS

TAGUNGSTEILNAHMEN OHNE VORTRÄGE

- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, (Kassel, 15.-16.06.2023).

REF. JUR. DOMINIK LEIST

TAGUNGSTEILNAHMEN MIT VORTRÄGEN

- The right to fair remuneration for solo-entrepreneurs, Tagung der Central European University, (Wien, Österreich, 21.-22.07.2023).

TAGUNGSTEILNAHMEN OHNE VORTRÄGE

- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, (Kassel, 15.-16.06.2023).
- Altersvorsorgepflicht Selbstständiger, Tagung des Hauses der Selbstständigen, Landesvertretung Brandenburg, (online, 28.06.2023).

5.1.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

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

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Collective Bargaining and Adequate minimum wages in the EU, in: Auer/ Bankó/ Békési/ Berke/ Hazafi/ Ludányi (Hrsg.): Ünnepi tanulmányok, Kiss György 70. Születésnapjára, Festschrift für György Kiss zum 70. Geburtstag, Wolters Kluwer Verlag: Budapest 2023, 611-619.
- Rechtswissenschaftliche Analyse, in: Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, 2023, 35-62.
- EU-Arbeitsrecht unter dem Einfluss von Grund- und Menschenrechten, in: Fischer/ Schmidt (Hrsg.): Arbeitsrecht als geronnenes Verfassungsrecht?, Dokumentation der 12. Tagung Junge Arbeitsrechtswissenschaft vom 20.-22. Juni 2023, Nomos Verlag: Baden-Baden 2024, 15-28.

- Wie kann eine Entgeltdifferenzierung bei gleicher Arbeit gerechtfertigt werden?, in: RdA 2024, 52-57.
- The impact of the Minimum Wage Directive in Germany, in: Ratti/Brameshuber/Pietrogianni (Hrsg.): The EU- Directive on Adequate Minimum Wages, Bloomsbury Publishing: London 2024, 427-442.

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND EDITIONEN

- AEntG; AEUV; AGG; BBiG; EntgTranspG; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl., C.H. Beck Verlag: München 2023.

URTEILSANMERKUNGEN

- Unmittelbare Anwendung von Unionsrecht bei der Pflicht zur Angabe des Kündigungsgrundes, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 20.02.2024, C-715/20, in: HSI-Report zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht 1/2024 (zusammen mit Ernesto Klengel).

REF. JUR. JANA HAGENMÜLLER

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss: Verfall und Abgeltung bei Langzeiterkrankung – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 4, in: ZJS 6/2023, 1249-1263 (zusammen mit Dominik Leist).
- Dauerbrenner Stellenausschreibung: „Junges dynamisches Team“ als Altersdiskriminierung?, in: DB 2024, 1206-1208 (zusammen mit Georg Kuhs).
- Problemfelder des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der praktische Fall der diskriminierenden Stellenausschreibung, erscheint vsl. 2024, in: ZJS (zusammen mit Georg Kuhs).

URTEILSANMERKUNGEN

- Vorlagebesprechung zu VG Karlsruhe, Vorlagebeschl. v. 24.4.2023 – Rs. 349/23, in: ZESAR 2023, 432-435.

AKAD. OBERRAT DR. THOMAS KLEIN

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz als Alternative zum Verbandsklagerecht?, in: ZIP 2023, 1053-1065.
- Social Sustainability in Global Value Chains – New Supply Chain Act in Germany, in: Comparative Labour Law & Policy Journal Dispatch No. 46 March 2023.

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND HANDBÜCHER

- § 11 und § 11a AÜG, in: Ulber/Ulber (Hrsg.): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6. Aufl., Bund-Verlag: Frankfurt a.M. 2023, 973-1049 (zusammen mit Dominik Leist).

REF. JUR. GEORG KUHS

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Dauerbrenner Stellenausschreibung: „Junges dynamisches Team“ als Altersdiskriminierung?, in: DB 2024, 1206-1208 (zusammen mit Jana Hagenmüller).
- Problemfelder des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der praktische Fall der diskriminierenden Stellenausschreibung, erscheint vsl. 2024, in: ZJS (zusammen mit Jana Hagenmüller).

REF. JUR. DOMINIK LEIST

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss: Verfall und Abgeltung bei Langzeiterkrankung – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 4, in: ZJS 6/2023, 1249-1263 (zusammen mit Jana Hagenmüller).

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND HANDBÜCHER

- § 11 und § 11a AÜG, in: Ulber/Ulber (Hrsg.): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6. Aufl., Bund-Verlag: Frankfurt a.M. 2023, 973-1049 (zusammen mit Thomas Klein).
- Art. 12 und Art. 28 der EU-Grundrechtecharta, erscheint in: Hiessl (Hrsg.): EU Labour Law: A Commentary, 2. Aufl., Wolters Kluwer Verlag: The Netherlands 2024.

URTEILSANMERKUNG

- Blanket ban on leave compensation in the event of voluntary early retirement and employee's burden of proof for reasons for prior non-utilisation violate EU law, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 18.01.2024- C-218/22, in: EU-Law-Live's: The Week 2024, Issue No. 17, S. 20-24.

5.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

5.2.1. PROJEKTE DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

PROF. DR. LASZLO GOERKE



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

Laszlo Goerke ist Research Fellow am IZA (Institute of Labor Economics, Bonn) im CESifo Forschungsnetzwerk (München) und Fellow der GLO (Global Labor Organization) sowie Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research.

FORSCHUNGSPROJEKT: GEWERKSCHAFTEN UND IHRE MITGLIEDER

Vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes wird untersucht, wer Gewerkschaftsmitglied ist und welche Konsequenzen sich aus einer Mitgliedschaft ergeben. Die dargestellten Arbeiten nutzen jeweils Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP).

Chadi und Goerke (2023) betrachten den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Entsprechende Unsicherheit über den Arbeitsplatz bewegt Individuen zum Eintritt in eine Gewerkschaft.

Geißler und Goerke (2024) untersuchen die Wirkung der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf Über- und Unterbildung, also auf ein Auseinanderfallen der beruflichen Qualifikation einer Person und der für eine Tätigkeit erforderlichen Ausbildung. Das Manuskript ist zur Begutachtung bei einer Zeitschrift eingereicht.

Clemens und Goerke (2024) analysieren finanzielle Konsequenzen der Mitgliedschaft. Ihr Augenmerk gilt Sonderzahlungen wie beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld, für die üblicherweise kein direkter Bezug zu individuellen Leistungsindikatoren besteht. Die Untersuchung ist auf verschiedenen Konferenzen und Seminaren vorgestellt worden und ebenfalls zur Begutachtung bei einer Fachzeitschrift eingereicht.

Mit SOEP-Daten aus dem Jahr 2020 und einer speziellen SOEP-CoV-Stichprobe für 2020 und 2021 untersuchen Goerke et al. (2024), ob die Tätigkeit im Home-office und Gewerkschafts-

mitgliedschaft zusammenhängen. Die Studie findet keine Hinweise auf individuelle Mitgliedschaftseffekte. Dafür ist die Tätigkeit im Home-office seltener bei Existenz eines Tarifvertrags. Für 2024 ist die Einreichung des Manuskripts bei einer Fachzeitschrift vorgesehen. Während in den vorgenannten Untersuchungen einzelne Konsequenzen der Gewerkschaftsmitgliedschaft betrachtet werden, analysieren Becker et al. (2024) einen umfassenderen Indikator. Sie zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder eine geringere Lebenszufriedenheit als vergleichbare Nicht-Mitglieder aufweisen und untersuchen Ursachen für diesen Zusammenhang. Die Untersuchung ist umfangreich auf Konferenzen präsentiert worden und zur Begutachtung bei einer Fachzeitschrift eingereicht.

Referenzen:

Becker, Björn, Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2024): Trade Unions and Life Satisfaction in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Chadi, Adrian und Goerke, Laszlo (2023): Seeking Shelter in Times of Crisis? Unemployment, Perceived Job Insecurity and Trade Union Membership, in: *Economica*, Vol. 90 (Issue 359), 1041-1088.

Clemens, Marco und Goerke, Laszlo (2024): Trade Union Membership and Bonus Payments: German Survey Evidence, unveröffentlichtes Manuskript.

Geißler, Theresa und Goerke, Laszlo (2024): Educational Mismatch and Trade Union Membership, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo, Grabka, Markus M., Hilbert, Viola und Huang, Yue (2024): Industrial Relations and Working from Home in Germany during the COVID-19 Pandemic, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: BETRIEBSRÄTE UND GESETZLICHE VORGABEN

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält detaillierte Vorgaben zur Entlohnung von Betriebsräten. Es gibt immer wieder Hinweise darauf, dass diese gesetzlichen Vorgaben nicht eingehalten werden. Goerke und Pannenberg (2024a) zeigen mit Daten des SOEP, dass Betriebsräte im Durchschnitt keine unangemessene Entlohnung erhalten und die Sorgen über die Nichteinhaltung der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetz ungerechtfertigt sind.

Mit ähnlichen Daten gehen Goerke und Pannenberg (2024b) der Frage nach, ob Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat im geringeren Umfang von Verletzungen des Mindestlohngesetzes betroffen sind als ansonsten vergleichbare Beschäftigte in Betrieben ohne Mitbestimmung. Dieses ist der Fall und verdeutlicht, dass Betriebsräte Wirkungen haben können, obwohl die gesetzlichen Vorgaben ihnen keine expliziten Mitspracherechte, in diesem Fall in Bezug auf die Zahlung von Mindestlöhnen, einräumen. Der Beitrag ist im vergangenen Jahr auf Konferenzen vorgestellt worden und zur Begutachtung bei einer Fachzeitschrift eingereicht.

Referenzen:

Goerke, Laszlo und Pannenberg, Markus (2024a): Wage Determination in the Shadow of the Law: The Case of Works Councilors in Germany, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 45(1), 83-115. Eine frühe Version ist als IAAEU Discussion Paper 01/2021 erschienen.

Goerke, Laszlo und Pannenberg, Markus (2024b): Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination, in: IAAEU Discussion Paper 04/2023.

FORSCHUNGSPROJEKT: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Firmen verfolgen nicht nur Gewinnziele, sondern berücksichtigen bei ihren Entscheidungen häufig auch Gemeinwohlaspekte. Die Konsequenzen dieser Annahme für Arbeitsmärkte und insbesondere für das Verhalten von Gewerkschaften sind bisher relativ wenig untersucht worden. Goerke und Paulus (2024) arbeiten die Bedingungen dafür heraus, dass ein Unternehmen und eine firmenspezifische Gewerkschaft einen Anreiz haben, ein Nachhaltigkeitsziel zu vereinbaren, um die Ineffizienzen des Lohnverhandlungsprozesses abzumildern.

Referenz:

Goerke, Laszlo und Paulus, Nora (2024): Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility, erscheint in: Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique, zugleich IAAEU Discussion Paper 01/2024.

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITS- UND GÜTERMARKTUNVOLLKOMMENHEITEN

Nicht nur Arbeitsmärkte sind durch unvollkommenen Wettbewerb gekennzeichnet. Auch auf Gütermärkten existieren Marktunvollkommenheiten. In diesem Projekt werden verschiedene Formen der Interaktion solcher Unvollkommenheiten theoretisch analysiert.

de Pinto et al. (2023) betrachten eine Prinzipal-Agenten Beziehung in Unternehmen, die auf oligopolistischen Gütermärkten aktiv sind. Sie zeigen, dass die asymmetrischen Informationen zwischen Prinzipal und Agenten über den Arbeitseinsatz der letzteren die Konsequenzen von Gütermarktunvollkommenheiten mildern oder gar kompensieren können.

Der Ausgangspunkt von de Pinto et al. (2024a) ist die Erkenntnis, dass in bestimmten oligopolistischen Märkten zu viele Unternehmen aktiv sind, weil sie die wohlfahrtverringern den Rückwirkungen ihrer Handlungen auf Wettbewerber nicht vollständig berücksichtigen. de Pinto et al. (2024a) zeigen, dass die Existenz ökonomischer Renten von Beschäftigten in diesen Unternehmen die negativen Wohlfahrtswirkungen eines unregulierten Marktzutritts verringert.

Goerke (2024) betrachtet die Wirkungen einer Gewinnbeteiligung für Beschäftigte in einem vergleichbaren analytischen Rahmen.

In de Pinto et al. (2024b) wird die Literatur der untersuchten Modellkategorie umfassend ausgewertet und in Bezug auf die die Bedeutung ökonomischer Renten neu interpretiert. Der Beitrag ist zur Begutachtung bei einer Zeitschrift eingereicht.

Referenzen:

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

de Pinto, Marco, Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto (2024a): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, in: *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 71(2), 237-252, zugleich IAAEU Discussion Paper 01/2023.

de Pinto, Marco, Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto (2024b): Business Stealing + Economic Rent = Insufficient Entry? An Integrative Framework, IAAEU Discussion Paper 02/2024.

Goerke, Laszlo (2024), Profit-sharing in a Free Entry Cournot Oligopoly, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. BJÖRN BECKER



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

FORSCHUNGSPROJEKT: LEBENSZUFRIEDENHEIT

Im Forschungsprojekt „Lebenszufriedenheit“ wird untersucht, wie sich die Lebenszufriedenheit unter bestimmten Gruppen unterscheidet und worin diese Heterogenität begründet ist.

Zum einen wird die Auswirkung einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Deutschland untersucht. Unter Nutzung von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) wird eine negative Korrelation festgestellt. In Becker et al. (2024) wird der Einfluss verschiedener Kanäle, wie zum Beispiel der subjektiven Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Umfangs sozialer Kontakte überprüft. Das Manuskript wurde auf diversen Konferenzen vorgestellt und befindet sich aktuell im Einreichungsprozess.

Zum anderen werden Lebenszufriedenheitsunterschiede zwischen verheirateten Frauen in Japan untersucht. Becker (2024) nutzt Daten des Japanese Panel Survey of Consumers (JPSC) und betrachtet die Lebenszufriedenheit von Frauen, die eine höhere Bildung haben als ihr Ehepartner (Hypogamie) im Vergleich zu anderen Verheirateten. Es wird deutlich, dass hypogame Frauen eine geringere Lebenszufriedenheit haben als vergleichbare nicht-hypogame Frauen. Die geringere Lebenszufriedenheit ist insbesondere bei Frauen zu beobachten, die ein traditionelles Rollenbild haben. Zudem machen hypogame Frauen sich öfter Sorgen um die Haushaltsfinanzen und arbeiten trotz ihrer höheren Bildung nicht mehr als die eigenen Ehemänner. 2024 soll das Projekt auf weiteren Konferenzen vorgestellt und der Einreichungsprozess vorbereitet werden.

Referenzen:

Becker, Björn (2024): Life Satisfaction and Educational Hypogamy: The Role of Traditional Attitudes, unveröffentlichtes Manuskript.

Becker, Björn, Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2024): Trade Unions and Life Satisfaction in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. FENET BEDASO



- 2006 bis 2008 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Jimma in Äthiopien (Abschluss: Bachelor of Art)
- 2013 bis 2014 Studium des Finanz- und Rechnungswesens an der Universität Cavendish in Uganda (Abschluss: Master of Business Administration)
- 2016 bis 2019 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science)
- 2018 bis 2019 Studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Arbeitsmarktökonomik an der Universität Trier
- Oktober 2019 bis September 2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

Frau Bedaso hat bis zu ihrem Ausscheiden im Herbst 2023 an verschiedenen empirischen Analysen zur Integration von Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt gearbeitet. In einer bereits veröffentlichten Studie zeigen Bedaso und Jirjahn (2024) mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), dass Migranten seltener Gewerkschaftsmitglieder sind als vergleichbare deutsche Beschäftigte. Diese Unterscheide werden weniger ausgeprägt, je stärker die Migranten in Deutschland integriert sind.

In einer weiteren Arbeit untersucht Bedaso (2024) den Zusammenhang zwischen häuslicher Gewalt und Arbeitsmarktaktivitäten von Frauen in Äthiopien.

Referenzen:

Bedaso, Fenet (2024): Her Job, her Safety? Domestic Violence and Women's Economic Empowerment in Ethiopia, unveröffentlichtes Manuskript.

Bedaso, Fenet und Jirjahn, Uwe (2024): Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?, erscheint in: British Journal of Industrial Relations. Für eine frühere Version siehe auch IAAEU Discussion Paper 03/2022.

M. SC. MARCO CLEMENS



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

FORSCHUNGSPROJEKTE: VARIABLE ENTLOHNUNG

Clemens (2024) betrachtet den Zusammenhang zwischen Bonuszahlungen und Arbeitszufriedenheit. Dabei steht nicht nur der Einfluss der leistungsorientierten Zahlungen in der Form von Gewinnbeteiligungen im Fokus, sondern auch Bonuszahlungen, die ohne Erbringung einer bestimmten Leistung gezahlt werden (z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgelder). Die Ergebnisse, die auf Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) basieren, zeigen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit dem gleichen Gesamteinkommen zufriedener mit ihrer Arbeit sind, wenn das Gehaltspaket einen höheren Anteil an (nicht-leistungsabhängigen) Bonuszahlungen beinhaltet. Das Manuskript ist fertiggestellt und befindet sich im Begutachtungsprozess einer Fachzeitschrift.

Clemens und Goerke (2024) untersuchen anhand von SOEP-Daten, ob die Gewerkschaftsmitgliedschaft die o.g. nicht-leistungsorientierten Bonuszahlungen beeinflusst. Sie stellen einen positiven Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und verschiedenen Aspekten (wie der Inzidenz, Anzahl und Höhe) der Bonuszahlungen fest. Das Manuskript der Studie ist fertiggestellt und befindet sich im Begutachtungsprozess einer Fachzeitschrift.

Clemens und Sauer mann (2024) nutzen Mitarbeiterdaten eines multinationalen Telekommunikationsanbieters, um zu untersuchen, ob die Einführung einer Bonuszahlung, welche von der individuellen erbrachten Servicequalität von Telefonagenten und Telefonagentinnen abhängt, einen positiven Einfluss auf deren Produktivität hat. Die Ergebnisse zeigen eine Produktivitätssteigerung nur für die ohnehin leistungsstärkeren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und implizieren für die Praxis, dass Leistungsziele erreichbar gestaltet werden sollten. Das Manuskript der Studie ist fertiggestellt und befindet sich im Begutachtungsprozess einer Fachzeitschrift. Für 2024 ist eine Folgestudie zum Thema „Motivations-effekte von Performancezielen“ mit denselben Daten geplant.

Referenzen:

Clemens, Marco (2024): Bonuses, Profit Sharing and Job Satisfaction: the More, the Better? German Survey Evidence, unveröffentlichtes Manuskript.

Clemens, Marco und Goerke, Laszlo (2024): Trade Union Membership and Bonus Payments: German Survey Evidence, unveröffentlichtes Manuskript.

Clemens, Marco und Sauermann, Jan (2024): Making the Right Call: The Heterogeneous Effects of Individual Performance Pay on Productivity, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: AUTOMATISIERUNG UND INDIVIDUELLES WOHLBEFINDEN

Schätzungsweise ein Drittel aller Berufe unterliegt künftig Automatisierungsprozessen. Für Betroffene kann dies mit physischer Entlastung einhergehen, bedeutet häufig aber auch psychische Belastung, vor allem wenn Arbeitsplatzverlust droht. Clemens und Feld (2024) analysieren für Deutschland, ob sich Automatisierung auf das individuelle Wohlbefinden auswirkt. Betroffene Arbeitnehmer schätzen ihr Wohlbefinden als schlechter ein, insbesondere jene in physisch anspruchsvollen Berufen. Das Projekt wird derzeit für die Präsentation auf Konferenzen vorbereitet.

Referenz:

Clemens, Marco und Feld, Jonas (2024): Workplace Automation and Individual Well-Being in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

M. PHIL. ADAM FEHER

- 2013 bis 2016 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Corvinus Universität, Budapest (Abschluss: Bachelor of Science in Applied Economics)
- 2016 bis 2018 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Tinbergen Institut (Abschluss: Mphil in Economics)
- 2018 bis 2024 Promotion an der Universität Amsterdam and Tinbergen Institut
- 2022 bis 2023 Forschungsaufenthalt an der New York Universität
- seit 2023 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: WETTBEWERBSVERBOTE

Wettbewerbs- oder Konkurrenzverbote sind Verträge zwischen Beschäftigten und Unternehmen, die die Aufnahme einer Tätigkeit bei konkurrierenden Unternehmen verzögern oder verbieten. Feher (2024a) untersucht, wie die optimale Ausgestaltung eines Wettbewerbsverbots mit der Position des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin innerhalb der Hierarchie eines Unternehmens variiert. Die theoretische Analyse zeigt, dass im Gleichgewicht sowohl Mitarbeiter auf den oberen als auch den unteren Hierarchiestufen einem Wettbewerbsverbot unterliegen, während diejenigen auf mittleren Positionen in der Unternehmenshierarchie nicht durch ein Konkurrenzverbot beschränkt werden. Feher (2024a) demonstriert weiterhin, dass eine Abschaffung von Wettbewerbsverboten für Beschäftigte, die auf den unteren Positionen in der Unternehmenshierarchie tätig sind, die Wohlfahrt erhöhen kann. Die Untersuchung wurde auf Konferenzen vorgestellt und wird 2024 bei einer Zeitschrift eingereicht.

Der Grad des Zugriffs, der Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf die kritischen Vermögenswerte eines Unternehmens gewährt wird, ist eine zentrale organisatorische Entscheidung. Dieser Zugang kann die Produktivität innerhalb des Unternehmens steigern, ermöglicht Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aber auch, nach dem Ausscheiden zu Konkurrenten zu werden oder zu wechseln. Damit können sie die zukünftige Rentabilität des Unternehmens verringern und es kann zu einem Hold-up-Problem kommen. Feher (2024b) untersucht die Auswahl des zu beauftragenden Agenten auf der Grundlage der Fähigkeiten und des gewährten Zugangs zu den kritischen Vermögenswerten des Unternehmens. Unternehmen entschädigen weniger qualifizierte Agenten in erster Linie durch Zugang, kombiniert mit dem Mindestlohn und einem strengen Wettbewerbsverbot. Für Agenten mit höheren Fähigkeiten wird das maximale Maß an Zugang zu kritischen Vermögenswerten gewährt, während der Lohn und die Strenge des Wettbewerbsverbots vom Schaden abhängen, der durch eine Tätigkeit bei einem Konkurrenten entsteht. Bei einem geringen Schaden bietet das Unternehmen ein laxes Wettbewerbsverbot mit niedrigeren Löhnen an. Umgekehrt erfordert ein hoher Schaden höhere Löhne und ein strengeres Wettbewerbsverbot. Dieser maßgeschneiderte Ansatz für Agenten mit höheren Fähigkeiten steht im Einklang mit beobachteten Mustern in CEO-Verträgen. Die Arbeit wurde auf Konferenzen vorgestellt und wird 2024 bei einer Zeitschrift eingereicht.

Referenzen:

Feher, Adam (2024a): Non-competition Agreements and Dedicated Human Capital, in: IAAEU Discussion Paper 04/2024.

Feher, Adam (2024b): Guarding Expertise and Assets: Non-competition Agreements and Their Implications, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: DIGITAL PLATFORM LIABILITY

Feher (2024c, d) befassen sich mit der Haftung von Social-Media-Plattformen für nutzergenerierte Inhalte. Das Thema hat große mediale Aufmerksamkeit erregt und umfangreiche gesetzgeberische Aktivitäten ausgelöst (siehe bspw. Digital Services Act der Europäischen Union). Feher (2024c) untersucht in einem theoretischen Modell, wie Regulierungen die wirtschaftlichen Anreize von Social-Media-Plattformen beeinflussen, die Nutzer mit unterschiedlicher Reichweite haben. Die theoretische Analyse zeigt, dass zu stark vereinfachte Regulierungsvorgaben das Problem der Rosinenpickerei verschlimmern können, bei dem Plattformen bei Verstößen nur Benutzer mit geringer Reichweite und nicht Benutzer mit vielen Followern bestrafen. Darauf aufbauend zeigt Feher (2024c), dass die Regulierungswirkungen verbessert werden können, wenn die Regulierungsbehörde Bußgelder basierend auf der im Nachhinein beobachtbaren Größe der Nutzergruppe festlegt. Die Arbeit wurde auf verschiedenen Konferenzen vorgestellt und ist bei einer Fachzeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Feher (2024d) entwickelt ein Modell, um die optimale Haftungsregelung für illegale nutzergenerierte Inhalte zu ermitteln. Er konzentriert sich dabei auf die Frage, wie Regulierungsbehörden die Verbreitung illegaler Inhalte im Internet mit Hilfe eines privaten Durchsetzers wirksam verhindern können. Während die Nutzer die Urheber der Inhalte sind, sind es die Plattformen, die diese verbreiten. Hieraus ergeben sich Fragen zur Zuweisung von Haftung. Es wird gezeigt, dass die Haftung der Nutzer eine stärkere Abschreckungswirkung hat als die Haftung der Plattform, da Nutzer sich dafür entscheiden können, sicherere Inhalte zu erstellen, um Bußgelder zu vermeiden. Weiterhin demonstriert die theoretische Analyse, dass bei privater Durchsetzung der Haftungsregeln zu wenig in Erkennungstechnologie investiert wird, insbesondere wenn der gesellschaftliche Schaden aufgrund von illegalen Inhalten hoch ist. Die Arbeit wird 2024 bei einer Zeitschrift eingereicht.

Referenzen:

Feher, Adam (2024c): How to Enforce Platforms' Liability? unveröffentlichtes Manuskript.

Feher, Adam (2024d): Optimal Liability for User Generated Content, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. JONAS FELD



- 2010 bis 2015 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Science)
- 2011 bis 2015 Studium der Politikwissenschaft an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Arts)
- 2015 bis 2017 Studium der Volkswirtschaftslehre (International Economics) an der Universität Warschau in Polen (Abschluss: Magister)
- 2015 bis 2017 Studium der Volkswirtschaftslehre (Economics - European Economic Integration) an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science)
- 2017 bis Ende 2023 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier (zeitweilig in Elternzeit)

FORSCHUNGSPROJEKT: MINDESTLÖHNE UND ARBEITSMOBILITÄT IN DER EU

Arbeitnehmerfreizügigkeit erlaubt jedem EU-Bürger die freie Wahl des Arbeitsortes innerhalb der EU. Veränderungen des Mindestlohns wirken auf die regionale Kaufkraft und beeinflussen daher die regionale Mobilität. Die Studie zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen Mindestlohnveränderungen und der Arbeitskräftemobilität Geringqualifizierter innerhalb der EU. Das Manuskript befindet sich derzeit in Überarbeitung.

Referenz:

Feld, Jonas (2024): Minimum Wages and Labor Mobility in The European Union, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: SPRACHLICHE NÄHE UND BILDUNGSRENDITEN VON ZUWANDEREREN

Sprachliche Nähe zwischen Ziel- und Herkunftsland sollte positiv auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten wirken. Bisherige Studien können landes- und sprachspezifische Wirkmechanismen jedoch nicht ausschließen. Feld et al. (2024) zeigen, dass die Lohnlücke von Migranten gegenüber Einheimischen umso geringer ist, je näher sich Herkunfts- und Ziel-land sprachlich sind. Die Bildungsrendite ist zugleich bei sprachlicher Nähe höher, vor allem bei Löhnen oberhalb des Median. Das Manuskript wurde bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Referenz:

Feld, Jonas, Pytlikova und Mariola und Tyrowicz, Joanna (2024): Linguistic Proximity and the Inequality in Returns to Migrants' Skills, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: KONFUZIUSINSTITUTE

Feld und Huang (2024) analysieren den Zusammenhang zwischen der Anzahl regionaler Konfuzius-Institute und der Entlohnung chinesischer Migranten in den USA. Sie dokumentieren eine negative Korrelation, die umso schwächer ausfällt, je mehr Institute sich in der

Nähe des Wohnorts der chinesischen Migranten befinden. Das Manuskript wurde bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Referenz:

Feld, Jonas und Huang, Yue (2024): Confucius Institutes and Labor Market Outcomes of Chinese Immigrants in the United States, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: AUTOMATISIERUNG AM ARBEITSPLATZ UND INDIVIDUELLES WOHLBEFINDEN

Schätzungsweise ein Drittel aller Berufe unterliegt künftig Automatisierungsprozessen. Für Betroffene kann dies mit physischer Entlastung einhergehen, bedeutet häufig aber auch psychische Belastung, vor allem wenn Arbeitsplatzverlust droht. Clemens und Feld (2024) analysieren für Deutschland, ob sich Automatisierung auf das individuelle Wohlbefinden auswirkt. Betroffene Arbeitnehmer schätzen ihr Wohlbefinden als schlechter ein, insbesondere jene in physisch anspruchsvollen Berufen. Das Projekt wird derzeit für die Präsentation auf Konferenzen vorbereitet.

Referenz:

Clemens, Marco und Feld, Jonas (2024): Workplace Automation and Individual Well-Being in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. THERESA GEIßLER



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

FORSCHUNGSPROJEKT: EDUCATIONAL MISMATCH

Educational Mismatch umfasst Über- und Unterbildung. Überbildung tritt auf, wenn Personen mehr formale Bildung aufweisen, als für ihren Job erforderlich ist, während Unterbildung ein entsprechendes Defizit beschreibt. Geißler (2024) evaluiert den Zusammenhang zwischen Überbildung und Arbeitszufriedenheit. Sie zeigt einen negativen Zusammenhang für den privaten Sektor auf, wohingegen ein positiver Zusammenhang im öffentlichen Dienst besteht. Individuelle Unterschiede wie Geschlecht, Risikoaversion und Altruismus sowie Faktoren wie Sicherheit oder gesteigerte Zufriedenheit mit der Freizeit erklären dieses Ergebnis nicht. Das Projekt wurde auf Konferenzen präsentiert. Weitere Vorträge sind für 2024 vorgesehen. Im Anschluss ist die Einreichung bei einer Zeitschrift geplant.

Geißler und Goerke (2024) untersuchen die Beziehung zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Educational Mismatch. Die Ergebnisse zeigen einen negativen Zusammenhang mit Überbildung und einen positiven Zusammenhang mit adäquater Beschäftigung. Diese Effekte sind insbesondere für durch Gewerkschaften stärker repräsentierte Gruppen vorhanden. Das Manuskript wurde auf Konferenzen präsentiert und mit dem INFER PhD Paper Award ausgezeichnet. Es befindet sich im Begutachtungsprozess einer Fachzeitschrift.

In den meisten Schulsystemen gibt es festgelegte Stichtage, die bestimmen, wann Schülerinnen und Schüler in die Grundschule aufgenommen werden. Diese Stichtage führen zu Unterschieden im Einschulungsalter von bis zu zwölf Monaten. Geißler und Hartmann (2024) untersuchen den Einfluss des Einschulungsalters auf Educational Mismatch. Erste Ergebnisse zeigen, dass eine spätere Einschulung die Jahre an Überbildung sowie die Wahrscheinlichkeit von Überbildung erhöht, wohingegen die Wahrscheinlichkeit der Unterbildung verringert wird. Für 2024 sind weitere Präsentationen auf Konferenzen und die Fertigstellung des Manuskripts vorgesehen.

Referenzen:

Geißler, Theresa (2024): What an (un)favourable match: Public-Sector Employment and the Reversal of the Overeducation-Well-Being-Penalty, unveröffentlichtes Manuskript.

Geißler, Theresa und Goerke, Laszlo (2024): Trade Union Membership and Educational Mismatch. INFER Working Paper No. 14/2023 (frühere Version).

Geißler, Theresa und Hartmann, Sven (2024): School Starting Age and Educational Mismatch, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. SVEN HARTMANN



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

FORSCHUNGSPROJEKT ZUM EMPFANG VON WESTDEUTSCHEM FERNSEHEN IN DER DDR

Das Forschungsprojekt nutzt die Tatsache, dass die Bewohner einiger Gebiete der DDR aufgrund ihrer geographischen Lage bis 1989 kein westdeutsches Fernsehen empfangen konnten. Dieses natürliche Experiment stellt den Kern der folgenden Untersuchungen dar und wurde bereits in einer vorherigen Studie analysiert (Hornuf et al., 2023).

Westdeutsche Programme haben ihr Publikum regelmäßig mit weiblichen Charakteren konfrontiert, die als unverheiratet und kinderlos dargestellt wurden. Hartmann (2024a) zeigt mithilfe von administrativen Daten, dass der Empfang dieser Programme einen negativen Einfluss auf Ehe- und Geburtenraten hatte, sich jedoch positiv auf die Scheidungsraten auswirkte. Eine Untersuchung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) weist zudem darauf hin, dass Personen ohne westdeutschen Fernsehempfang eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, verheiratet zu sein oder Kinder zu haben. Der Beitrag wurde umfassend auf Konferenzen vorgestellt und ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Das Frauenbild im Westfernsehen war zudem durch eine geringe Bedeutung der Berufstätigkeit gekennzeichnet. Chadi et al. (2024) nutzen diesen Unterschied und untersuchen den Zusammenhang zwischen Fernsehkonsum und Arbeitsangebot. Sie finden eine niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die während der DDR-Zeit Westfernsehen schauen konnten. Die Ergebnisse werden durch ein weiteres natürliches Experiment unterstützt, das in Westdeutschland stattgefunden hat. Hierbei analysieren die Autoren die regionale Variation in der Einführung des Privatfernsehens. Das Manuskript soll 2024 bei einer Zeitschrift eingereicht werden.

Hartmann (2024b) untersucht, ob der Zugang zu verlässlichen Umweltinformationen durch das Fernsehen das Umweltbewusstsein beeinflussen kann. Während die Regierung der DDR das Ausmaß der Umweltverschmutzung vor der Öffentlichkeit geheim halten wollte, berichtete das westdeutsche Fernsehen darüber. Die Analyse von Umfragedaten und Wahlergebnissen verdeutlicht, dass der Zugang zu unzensurierter Berichterstattung sowohl das Umweltbewusstsein verstärkt als auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, in Umweltorganisationen aktiv zu sein. Der Beitrag wurde auf mehreren internationalen Konferenzen vorgestellt und wird 2024 bei einer Zeitschrift eingereicht.

Referenzen:

Chadi, Adrian, Hartmann, Sven und Hoffmann, Manuel (2024): Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Hartmann, Sven (2024a): Television and Family Demography: Evidence from a Natural Experiment in East Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Hartmann, Sven (2024b): Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness, unveröffentlichtes Manuskript.

Hornuf, Lars, Rieger, Marc Oliver und Hartmann, Sven (2023): Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, in: *Kyklos*, Vol. 76(1), 77-100, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 02/2017.

FORSCHUNGSPROJEKT: AUSWIRKUNGEN VON EINSCHULUNGSSTICHTAGEN

In den meisten Schulsystemen gibt es festgelegte Stichtage, die bestimmen, wann Schülerinnen und Schüler in die Grundschule aufgenommen werden. Diese Stichtage führen zu Unterschieden im Einschulungsalter von bis zu zwölf Monaten.

Geißler und Hartmann (2024) untersuchen den Einfluss des Einschulungsalters auf Educational Mismatch. Erste Ergebnisse zeigen, dass eine spätere Einschulung die Jahre an Über- und Weiterbildung im Beruf sowie die Wahrscheinlichkeit von Über- und Weiterbildung erhöht, wohingegen die Wahrscheinlichkeit der Unter- und Weiterbildung verringert wird. Das Papier wurde auf einer Konferenz präsentiert. Weitere Präsentationen auf Konferenzen sind für 2024 vorgesehen.

Jährliche Einschulungstichtage erzeugen jedoch nicht nur Unterschiede im Einschulungsalter, sondern führen auch zu einer Altersverteilung der Kinder innerhalb der einzelnen Jahrgangsstufen. Demzufolge können die Altersunterschiede zwischen Schülerinnen und Schülern innerhalb einer Klasse ebenfalls bis zu zwölf Monaten betragen. In diesem Zusammenhang untersuchen Fumarco et al. (2024), wie sich das relative Alter von Schülerinnen und Schülern auf deren Essverhalten auswirkt. Die Autoren stellen fest, dass relativ junge Schülerinnen und Schüler ein schlechteres Ernährungsverhalten aufweisen als ihre älteren Mitschülerinnen und Mitschüler. Für 2024 ist die Einreichung des Manuskripts bei einer Zeitschrift vorgesehen.

Referenzen:

Fumarco, Luca, Hartmann, Sven und Principe, Francesco (2024): A Neglected Determinant of Eating Behaviors: Relative Age, in: IAAEU Discussion Paper 03/2024, zugleich IZA Discussion Paper Nr. 16920.

Geißler, Theresa und Hartmann, Sven (2024): School Starting Age and Educational Mismatch, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. YUE HUANG



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

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITSBEZIEHUNGEN

Becker et al. (2024) untersuchen den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lebenszufriedenheit von Beschäftigten in Deutschland mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Sie stellen eine negative Korrelation fest. Der negative Zusammenhang ist in Umgebungen ausgeprägter, in denen die Gewerkschaften schwach sind. Die Untersuchung ist auf Konferenzen präsentiert worden und zur Begutachtung bei einer Fachzeitschrift eingereicht.

Anhand der SOEP-Daten aus dem Jahr 2020 und einer speziellen SOEP-CoV-Stichprobe für die Jahre 2020 und 2021 stellen Goerke et al. (2024) eine negative Beziehung zwischen Tarifvertrag und Heimatarbeit fest. Die Mitbestimmung auf Betriebsebene ist positiv mit Heimatarbeit korreliert. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft eines Arbeitnehmers hat aber keinen Einfluss. Für 2024 ist die Einreichung des Manuskripts bei einer Fachzeitschrift vorgesehen.

Referenzen:

Becker, Björn, Goerke, Laszlo und Huang, Yue (2024): Trade Unions and Life Satisfaction in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo, Grabka, Markus M., Hilbert, Viola und Huang, Yue (2024): Industrial Relations and Working from Home in Germany During the COVID-19 Pandemic, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: MIGRATION

Deole und Huang (2024) untersuchen den Zusammenhang zwischen negativen Emotionen und Sorgen über die Zuwanderung nach Deutschland. Unter Verwendung von SOEP-Daten beobachten sie eine positive Korrelation. In einem IV-Ansatz finden sie eine positive Auswirkung für Frauen, aber keinen Effekt für Männer.

Feld und Huang (2024) analysieren den Zusammenhang zwischen der Anzahl regionaler Konfuzius-Institute und der Entlohnung chinesischer Migranten. Für die USA zeigt sich eine negative Korrelation. Der Zusammenhang wird umso schwächer, je mehr Institute sich in der Nähe des Wohnorts der chinesischen Migranten befinden. Die Untersuchung ist auf Konferenzen präsentiert worden und zur Begutachtung bei einer Fachzeitschrift eingereicht.

Referenzen:

Deole, S. Sumit und Huang, Yue (2024): *Suffering and Prejudice: Do Negative Emotions Cause Immigration Concerns?*, erscheint in: *Journal of Population Economics*, zugleich IAAEU Discussion Paper 03/2023.

Feld, Jonas und Huang, Yue (2024): *Confucius Institutes and Labor Market Outcomes of Chinese Immigrants in the United States*, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. ALBERTO PALERMO



- 2006 Laurea in Volkswirtschaftslehre an der Federico II Universität Neapel, Italien
- 2006 bis 2007 Master in Volkswirtschaftslehre und Finance an der Federico II Universität Neapel, Italien
- 2010 bis 2011 Promotion (Ph.D.) Vorprüfung an der Goethe Universität Frankfurt a. M.
- 2013 bis 2016 Promotion (Ph.D.) in Volkswirtschaftslehre an der Panthéon-Assas University, Paris, Frankreich
- 2012 bis 2016 Forschungsassistent im Bereich Ökonomie an der EBS Business School, Wiesbaden
- 2016 bis 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Post-Doc) im Bereich Ökonomie an der EBS Business School, Wiesbaden
- 2018 bis August 2023 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Post-Doc) am IAAEU

Herr Dr. Palermo hat im Jahr 2023 weiterhin an Untersuchungen unter anderem zum Themenbereich asymmetrische Informationen auf Oligopolmärkten gearbeitet. Hieraus und aus weiteren Projekten sind in 2023 drei Veröffentlichungen hervorgegangen. Herr Dr. Palermo hat im Sommer des Jahres seine Tätigkeit am IAAEU beendet und eine Stelle als Senior Lecturer of Economics an der Business School der University of Roehampton in England angetreten.

Referenzen:

Block, Jörn, Kragl, Jenny, Palermo, Alberto und Xi, Guogian (2023): Hiring Family or Non-Family Managers When Non-Economic (Sustainability) Goals Matter? A Multitask Agency Model, in: *Small Business Economics*, Vol. 61: 675-700.

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

de Pinto, Marco, Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto (2024): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, in: *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 71(2): 237-252.

5.2.2. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- Annual Conference of the Royal Economic Society und Scottish Economic Society (Glasgow, Schottland, 03.-05.04.2023), "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility".
- Measuring Progress Annual Workshop 2023 (Luxemburg (Stadt), 02.-03.06.2023), "Trade Unions and Life Satisfaction in Germany".
- 36. Annual Conference of the European Society for Population Economics (Belgrad, Serbien, 15.-17.06.2023), "Trade Unions and Life Satisfaction in Germany".
- 20. Annual Conference of the German Law and Economics Association (Budapest, Ungarn, 06.-07.07.2023), "Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination".
- 38. Conference of the Italian Association of Labour Economists (Genua, Italien, 08.-09.09.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany".
- 40. Annual Conference of the European Association of Law and Economics (Berlin, 21.-22.09.2023), "Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination".
- Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (Regensburg, 24.-27.09.2023), "A Cashless Payment Option in Face-to-Face Fundraising".
- 96. International Atlantic Economic Conference (Philadelphia, Vereinigte Staaten, 05.-08.10.2023), "Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination".
- Workshop der Mindestlohnkommission (Berlin, 19.-20.10.2023), "Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination".

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN UND KOAUTORINNEN

- BeWell Meeting 2023: Berlin Network for Research on Well-being 4th Annual Meeting (Berlin, 27.-28.02.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.
- AEA Annual Meeting: Allied Social Science Associations (New Orleans, Vereinigte Staaten, 06.-08.01.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.
- Young Economists' Meeting 2023 (Brünn, Tschechien, 25.-26.05.2023), "Educational Mismatch and Labour Market Institutions", Vortrag durch: Theresa Geißler.
- 36. Annual Conference of the European Society for Population Economics (Belgrad, Serbien, 15.-17.06.2023), "Trade Union Membership and Bonus Payments in Germany", Vortrag durch: Marco Clemens.
- 2nd Gender and Economics Workshop, Université du Luxembourg (Luxemburg (Stadt), 29.-30.06.2023), "Educational Mismatch and Labour Market Institutions", Vortrag durch: Theresa Geißler.
- 83rd Annual Meeting of the Academy of Management (Boston, Vereinigte Staaten, 04.-08.08.2023), "Social Responses to Help from AI-enabled Voice Assistants and Their Effects on Job Satisfaction", Vortrag durch: Jonas Ossadnik.

- 25th INFER Annual Conference 2023 and XXth INTECO Workshop on Economic Integration (Valencia, Spanien, 06.-08.09.2023), "Educational Mismatch and Labour Market Institutions", Vortrag durch: Theresa Geißler.
- AASLE 2023 Conference (Taipeh, Taiwan, 07.12.-09.12.2023), "Trade Union Membership and Bonus Payments in Germany", Vortrag durch: Marco Clemens.

M. SC. BJÖRN BECKER

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- AEA Annual Meeting: Allied Social Science Associations (New Orleans, Vereinigte Staaten, 06.-08.01.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany".
- BeWell Meeting 2023: Berlin Network for Research on Well-being 4th Annual Meeting (Berlin, 27.-28.02.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany".
- AASLE 2023 Conference (Taipeh, Taiwan, 07.12.-09.12.2023), "Life Satisfaction and Educational Hypogamy among Traditional Attitudes".

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN

- Measuring Progress Annual Workshop 2023 (Luxemburg (Stadt), 02.-03.06.2023), "Trade Unions and Life Satisfaction in Germany". Vortrag durch: Laszlo Goerke.
- 36. Annual Conference of the European Society for Population Economics (Belgrad, Serbien, 15.-17.06.2023), "Trade Unions and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Laszlo Goerke.
- 38. Conference of the Italian Association of Labour Economists (Genua, Italien, 08.-09.09.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Laszlo Goerke.

M.SC. FENET BEDASO

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- International Confederation of Association for Pluralism in Economics (ICAPE) (New Orleans, Vereinigte Staaten, 13.01.2023), "Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia".
- 2nd Gender and Economics Workshop, Université du Luxembourg (Luxemburg (Stadt), 29.-30.06.2023), "Her Job, her Safety? Domestic Violence and Women's Economic Empowerment in Ethiopia".

M. SC. MARCO CLEMENS

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- 25. Colloquium on Personnel Economics (Amsterdam, Niederlande, 23.-24.03.2023), "Bonuses, Profit-sharing and Job Satisfaction: the More, the Better?".

- Royal Economic Society PhD Conference (Glasgow, Schottland, 09.06.2023), „Making the Right Call: The Heterogeneous Effects of Individual Performance Pay on Productivity“.
- 36. Annual Conference of the European Society for Population Economics (Belgrad, Serbien, 15.-17.06.2023), "Trade Union Membership and Bonus Payments in Germany".
- 9. Annual Conference of the International Association for Applied Econometrics (Oslo, Norwegen, 27.-30.06.2023), „Making the Right Call: The Heterogeneous Effects of Individual Performance Pay on Productivity“.
- AASLE 2023 Conference (Taipeh, Taiwan, 07.12.-09.12.2023), "Trade Union Membership and Bonus Payments in Germany".

M. PHIL. ADAM FEHER

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- Digimeet (Online, 28.11.2023), "How to Enforce Platforms' Liability".
- Winter School on Data, Personalization, and The Law (Leiden, Niederlande, 04.-08.12.2023), "How to Enforce Platforms' Liability".
- Asia-Pacific Industrial Organization Conference (Hongkong, 15.-17.12.2023), "How to Enforce Platforms' Liability".

M. SC. THERESA GEIBLER

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

- BeWell Meeting 2023: Berlin Network for Research on Well-being 4th Annual Meeting (Berlin, 27.-28.02.2023), "What an (un)favourable Match?!".
- Young Economists' Meeting 2023 (Brünn, Tschechien, 25.-26.05.2023), "Educational Mismatch and Labour Market Institutions".
- 5th International Conference on European Studies, CefES (Zürich, Schweiz, 12.-15.06.2023), "What an (un)favourable Match?! The Mitigating Effect of the Employment Sector on the Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction".
- 2nd Gender and Economics Workshop, Université du Luxembourg (Luxemburg (Stadt), 29.-30.06.2023), "Educational Mismatch and Labour Market Institutions".
- 27th Annual Conference of the Society for Institutional & Organizational Economics (Frankfurt, 24.-26.08.2023), "What an (un)favourable Match?! The Mitigating Effect of the Employment Sector on the Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction".
- 25th INFER Annual Conference 2023 and XXth INTECO Workshop on Economic Integration (Valencia, Spanien, 06.-08.09.2023), "Educational Mismatch and Labour Market Institutions".

- III LABORatorio R. Revelli Biannual Workshop on "Health, Retirement, Mismatch and Data for Policy Evaluation" (Turin, Italien, 30.11.-01.12.2023), "School Starting Age and Educational Mismatch".

M. SC. SVEN HARTMANN

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN:

- AEA Annual Meeting: Allied Social Science Associations (New Orleans, Vereinigte Staaten, 06.-08.01.2023), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".
- International Conference on "The Political Economy of Democracy and Dictatorship" (Münster, 23.-25.02.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- CESifo Area Conference on Energy and Climate Economics (München, 10.-11.03.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- Meeting of the European Public Choice Society (Hannover, 22.-25.03.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- Annual Conference of the Royal Economic Society und Scottish Economic Society (Glasgow, Schottland, 03.-05.04.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- 36. Annual Conference of the European Society for Population Economics (Belgrad, Serbien, 15.-17.06.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- 2023 Asian Meeting of the Econometric Society (Online, 30.06.-02.07.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- EEA-ESEM Congress (Barcelona, Spanien, 28.08.-01.09.2023), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germanys".
- EEA-ESEM Congress (Barcelona, Spanien, 28.08.-01.09.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (Regensburg, 24.09.-27.09.2023), "Fog or Smog? The Impact of Uncensored Reporting on Pollution on Individuals' Environmental Awareness".
- AASLE 2023 Conference (Taipeh, Taiwan, 07.12.-09.12.2023), "Television and Family Demography: Evidence from a Natural Experiment in East Germany".

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN UND KOAUTORINNEN

- Seminar Series of the Department of Economics at Tufts University (Medford, Vereinigte Staaten, 07.03.2023), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany", Vortrag durch: Manuel Hoffmann.

- Annual Meeting of the Society of Labor Economists (SOLE) (Philadelphia, Vereinigte Staaten, 13.05.2023), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany", Vortrag durch: Manuel Hoffmann.
- III LABORatorio R. Revelli Biannual Workshop on "Health, Retirement, Mismatch and Data for Policy Evaluation" (Turin, Italien, 30.11.-01.12.2023), "School Starting Age and Educational Mismatch", Vortrag durch: Theresa Geißler.

DR. YUE HUANG

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN

- BeWell Meeting 2023: Berlin Network for Research on Well-being 4th Annual Meeting (Berlin, 27.-28.02.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.
- AEA Annual Meeting: Allied Social Science Associations (New Orleans, Vereinigte Staaten, 06.-08.01.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Björn Becker.
- Measuring Progress Annual Workshop 2023 (Luxemburg (Stadt), 02.-03.06.2023), "Trade Unions and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Laszlo Goerke.
- 36. Annual Conference of the European Society for Population Economics (Belgrad, Serbien, 15.-17.06.2023), "Trade Unions and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Laszlo Goerke.
- 38. Conference of the Italian Association of Labour Economists (Genua, Italien, 08.-09.09.2023), "Trade Union Membership and Life Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Laszlo Goerke.

5.2.3. IAAEU DISCUSSION PAPER SERIES IN ECONOMICS

- 01/2023 de Pinto, Marco; Goerke, Laszlo und Palermo, Alberto: Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action.
- 02/2023 Chadi, Adrian und Goerke, Laszlo: Seeking Shelter in Times of Crisis? Unemployment, Perceived Job Insecurity and Trade Union Membership.
- 03/2023 Sumit S. Deole und Yue Huang: Suffering and Prejudice: Do Negative Emotions Predict Immigration Concerns?
- 04/2023 Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg: Minimum Wage Non-compliance: The Role of Co-determination.

5.2.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Man or Machine – or Something in between? Social Responses to Voice Assistants at Work and their Effects on Job Satisfaction, *Computers in Human Behavior*, Vol. 149: 107919 (zusammen mit Jonas Ossadnik und Katrin Muehlfeld).
- Habit Formation and Trade Unions, *Oxford Economic Papers*, Vol. 75(3): 681-703 (zusammen mit Sven Hartmann).
- On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, *Games and Economic Behavior*, Vol. 138: 22-41 (zusammen mit Marco de Pinto und Alberto Palermo).
- Seeking Shelter in Times of Crisis? Unemployment, Perceived Job Insecurity and Trade Union Membership, *Economica*, Vol. 90 (Issue 359): 1041-1088 (zusammen mit Adrian Chadi).
- Wage Determination in the Shadow of the Law: The Case of Works Councilors in Germany, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 45(1): 83-115 (zusammen mit Markus Pannenberg).
- Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 71(2): 237-252 (zusammen mit Marco de Pinto und Alberto Palermo).
- Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility, erscheint in: *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique* (zusammen mit Nora Paulus).

BUCHBEITRÄGE

- Relative Absence Concerns, Positional Consumption Preferences and Working Hours, in: Leroch, Martin A. und Rupp, Florian (Hrsg.): *Power and Responsibility – Interdisciplinary Perspectives for the 21st Century in Honor of Manfred J. Holler*, Springer: Switzerland 2023, 47-74.

FENET BEDASO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?, erscheint in: *British Journal of Industrial Relations* (zusammen mit Uwe Jirjahn).

SVEN HARTMANN

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

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

- Social Media Marketing for Equity Crowdfunding: Which Posts Trigger Investment Decisions?, Finance Research Letters, Vol. 52: 103370 (zusammen mit Maik Eisenbeiss und Lars Hornuf).
- Habit Formation and Trade Unions, Oxford Economic Papers, Vol. 75(3): 681-703 (zusammen mit Laszlo Goerke).

DR. YUE HUANG

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK, Labour Economics, Vol. 80: 102295 (zusammen mit Sumit S. Deole und Max Deter).
- Suffering and Prejudice: Do Negative Emotions Cause Immigration Concerns?, erscheint in: Journal of Population Economics (zusammen mit Sumit S. Deole).

BUCHBEITRÄGE

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

DR. ALBERTO PALERMO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Hiring Family or Non-Family Managers When Non-Economic (Sustainability) Goals Matter? A Multitask Agency Model, Small Business Economics, Vol. 61: 675-700 (zusammen mit Jenny Kragl, Guoqian Xi und Jörn Block).
- On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, Games and Economic Behavior, Vol. 138: 22-41 (zusammen mit Laszlo Goerke und Marco de Pinto).
- Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, Scottish Journal of Political Economy, Vol. 71(2): 237-252 (zusammen mit Laszlo Goerke und Marco de Pinto).

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

BUCHBEITRÄGE

- Horst Albach – Nuestro maestro y amigo paternal, in: Santiago García Echevarria (ed.): La internacionalidad en la contribución científica de Horst Albach – Homenaje al Professor Horst Albach IDOE-Universidad de Alcalá, Núm. 424, 2023, 78-84.

5.2.5. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

DISSERTATIONSPREIS FÜR SVEN HARTMANN

Sven Hartmann ist im November 2023 mit dem Förderpreis für herausragende Promotionen an der Universität Trier durch den Freundeskreis Trierer Universität e. V. ausgezeichnet worden. Der mit 2.000 Euro dotierte Förderpreis wurde von der Volksbank Trier gestiftet.

PUBLIKATIONSPREIS DES GRADUIERTENZENTRUMS DER UNIVERSITÄT TRIER FÜR SVEN HARTMANN

Für seinen in der Zeitschrift *Kyklos* veröffentlichten Beitrag mit dem Titel „Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany“ wurde Sven Hartmann mit dem Publikationspreis des Graduiertenzentrums der Universität Trier für die beste Publikation eines Nachwuchsforschenden im Fachbereich IV ausgezeichnet.

PHD PAPER AWARD DER INFER KONFERENZ 2023 FÜR THERESA GEIßLER

Theresa Geißler ist auf der 25. Konferenz des International Network for Economic Research (INFER) in Valencia, Spanien, mit dem PhD Paper Award ausgezeichnet worden. Das prämierte Papier „Educational Mismatch and Labour Market Institutions“ wurde in Zusammenarbeit mit Laszlo Goerke erstellt und untersucht die Beziehung zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Educational Mismatch.

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



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

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

FORSCHUNGSPROJEKTE

IDEENGESCHICHTE DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Der von W. Matiaske und D. Sadowski betreute Band II ist 2021 bei Springer Gabler erschienen. Gemeinsam mit Wolfram Burr ist ein abschließender 3. Band in Arbeit, der die Entwicklung sektoraler oder Spezieller Betriebswirtschaftslehren wie etwa Bankbetriebslehre, Krankenhaus- oder Sportbetriebswirtschaftslehre für den deutschsprachigen Raum nachzeichnen soll. Geplante Fertigstellung: Ende 2024.

EMPLOYER ORGANIZATIONS IN EUROPE

Im fernen Anschluss an ein Projekt des IAAEG von 1980 hat D. Sadowski die Herausgabe eines special issue des British Journal of Industrial Relations übernommen, das sowohl die theoretischen Fortschritte der letzten Jahrzehnte, vor allem aber die durch bessere Daten und bessere empirischen Methoden heute erweiterten Erkenntnisse über diese wichtigen, aber schlecht untersuchten kollektiven Wirtschaftsakteure präsentieren soll. Geplantes Erscheinungsdatum: 2024.

STELLUNG UND UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT VON PROFESSOR*INNEN NACH DEM RUHESTAND

In 2023 weitere Literaturarbeit.

6. FORSCHUNGSDIENSTLEISTUNGEN

6.1. BIBLIOTHEK

2023 gab es wenig Veränderungen gegenüber 2022 bezüglich der durch die Gebäudesanierung stark eingeschränkten Nutzungsmöglichkeiten der IAAEU-Bibliothek. 40 Prozent der Monographien waren weiterhin aus dem Freihandmagazin (Raum H 707) in einen Seminarraum (H 640) außerhalb des Bibliotheksbereichs ausgelagert, die Bibliotheksbestände auf 2 Standorte verteilt, die sachliche Suche am Regal nicht mehr möglich. Die Bibliotheksbestände waren somit weiterhin nicht für externe Bibliotheksnutzer zugänglich. Die von Nutzern und Nutzerinnen gewünschten Bücher wurden außerhalb der Bibliothek zur Verfügung gestellt. Ab Februar allerdings trennte eine Staubwand den im Bibliotheks-Freihandmagazin verbliebenen Monographienbestand von der Baustelle; so waren über eine Schleuse die circa 60 Prozent noch im Bibliotheks-Freihandbereich befindlichen Monographien für die Bibliotheksmitarbeiterinnen weiterhin zugänglich.

Der ohnehin begrenzte Raum für Neuerwerbungen schränkte sich weiter ein. Bücher mussten daher z.T. platzsparend, aber unzugänglich in Kartons ausgelagert werden. Das Einordnen des Bestandszuwachses in den Bibliotheksbestand wurde zunehmend schwieriger. Um Raum für Neuerwerbungen zu gewinnen, wurden vor allem stornierte und nicht mehr aktualisierte Loseblattausgaben ausgesondert. Trotz der Einschränkungen konnten die umfangreichere Buchschenkungen von Prof. Dr. Dres. h.c. Schlachter eingearbeitet werden. Da die Zeitschriftenbände in der eingehausten Fahrregalanlage weiterhin nicht zugänglich waren, wurden die wichtigsten aktuellen laufenden Zeitschriften im noch zugänglichen Eingangsbereich der Bibliothek bereitgestellt.

Die Baumaßnahmen im Bibliotheks-Freihandmagazin (Bauteil C) wurden im November 2023 nach zahlreichen Verzögerungen abgeschlossen. Ab März 2024 wurden die ausgelagerten Bücher in den sanierten Bauteil C zurückgezogen. So wird der Bibliotheksbestand nach über zweieinhalb Jahren wieder an einem Standort vereint.

Die arbeitsrechtlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Spezialbestände, die als zentrale Grundlage des wissenschaftlichen Arbeitens in ihrem Bereich dienen, können allerdings weiterhin nur eingeschränkt von den Wissenschaftlern des IAAEU, aber auch Studierenden der Universität Trier sowie externen Forschenden aus dem In- und Ausland genutzt werden. Dies wird die Nutzung der Bibliothek und sich daraus ergebenden Kontakte zwischen Wissenschaftlern des IAAEU und externen Gastwissenschaftlern aus ganz Europa weiterhin über längere Zeit stark begrenzen.

ZAHLEN ZU DEN WICHTIGSTEN BIBLIOTHEKARISCHEN ARBEITSVORGÄNGEN 2023:

- Geschäftsbeziehungen zu 39 inländischen und 42 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 552 Bestellungen im integrierten Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 684 gekauften bibliographischen Einheiten, 43 Geschenken u. 8 Tauschgaben
- Erstellen von 550 Titelaufnahmen (zzgl. 188 Korrekturen) im integrierten Bibliotheks-System Alephino, Anlegen von 549 Autorensätzen (zzgl. 31 Korrekturen), 16 Körperschaftssätzen (zzgl. 8 Korrekturen) und 27 Serientiteln (zzgl. 48 Korrekturen)
- Etikettieren von 672 Bänden (241 inländische und 223 ausländische Monographien, 65 inländische und 143 ausländische Zeitschriften)
- Löschen von 550 Signaturen (141 inländische und 409 ausländische)
- Aussondern von 203 BE Monographien (139 Print, 64 Digital), 20 BE Zeitschriften (18 Print, 2 Digital), 343 BE Loseblatt
- 647 Online-Ressourcen und 252 digitale Ressourcen sind insgesamt erfasst
- 14.377 Abfragen im WWW-OPAC (insgesamt 554.740 Abfragen seit 2004)
- Verwalten von 36 inländischen und 8 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 212 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 24 Ländern: 64 deutsche Titel (30 %) und 148 ausländische Titel (70 %)
- Bearbeiten von 1.717 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 4 Neuaufnahmen, 21 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur, 11 Löschungen
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 152 Bände (zzgl. 7 Korrekturen)

ZUGANG KAUF 2023 (2022 ZUM VERGLEICH)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Monographien	248	314	261	243	509	557
Fortsetzungen	4	9	0	0	4	9
Zeitschriften	54	55	117	94	171	149
Gesamtsumme	306	434	378	385	684	819

(BE = Bibliographische Einheiten)

6.2. KONFERENZEN, WORKSHOPS, SEMINARE, VORTRÄGE

Im Semester empfängt die ökonomische Arbeitsgruppe im ein- oder zweiwöchigen Rhythmus auswärtige Gäste, die ihre neuesten Untersuchungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAAEU diskutieren.

6.2.1. ÖKONOMISCHES KOLLOQUIUM

WINTERSEMESTER 2022/2023

- 17.01.2023 Cinzia Rienzo (University of Brighton, School of Business and Law & Global Labour Organization): Unions and Immigrants' Wages in the United States.
- 18.01.2023 Monika Tarsalewska (University of Exeter): CEO Risk Taking Equity Incentives and Workplace Misconduct.
- 24.01.2023 Felix Rösel (TU Braunschweig, ifo, CESifo): Capital Cities and Long-Run Development – Evidence from East and West Germany.
- 07.02.2023 Aiko Schmeißer (University of Potsdam and Berlin School of Economics): Do Unions Shape Political Ideologies at Work?

SOMMERSEMESTER 2023

- 18.04.2023 Eduard Storm (RWI Essen): Has COVID-19 Changed Task Requirements on the Job? Evidence from Online Job Vacancies.
- 25.04.2023 Regina Riphahn (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg): Long-run Career Effects of Multiple Job Holding.
- 09.05.2023 Katrin Sommerfeld (ZEW): The Dynamic Impact of Refugee Immigration on Native Workers.
- 16.05.2023 Alan Piper (Leeds University Business School): In a Dark Wood: An Exploration of the Midlife Low in Human Wellbeing.
- 23.05.2023 Katharina Brütt (Vrije Universiteit Amsterdam): Pitfalls of Pay Transparency: Evidence from the Lab and the Field.
- 20.06.2023 Yasemin Özdemir (Universität Bayreuth): Spillover Effects of Old-Age Pension Across Generations: Family Labor Supply and Child Outcomes.
- 27.06.2023 Daniel Graeber (DIW Berlin): The Effect of Terror on Risk Attitudes.
- 11.07.2023 Katrin Huber (Universität Potsdam): Reporting Bias of Survey Wages: Sources, Channels, and Economic Consequences.
- 18.07.2023 Benjamin Hattemer (European University Institute): Air Quality and Workplace Safety.

WINTERSEMESTER 2023/2024

- 31.10.2023 Helena Fornwagner (University of Exeter): Gender-Inclusive Language and Economic Decision-Making.
- 21.11.2023 Laura Pohlan (IAB): Do Employers Learn More from Referrals than from Other Recruitment Channels?

- 28.11.2023 Francois Rycx (Université Libre de Bruxelles): How Collective Bargaining Shapes Poverty: New Evidence for Developed Countries.
- 12.12.2023 Hendrik Sonnabend (FernUniversität Hagen): Positive Feedback, Risk Behaviour, and Gender: Empirical Evidence from Competitive Diving Careers.
- 19.12.2023 Thomas Fackler (Ludwig-Maximilians-Universität München): Defying Gravity: What Drives Productivity in Remote Teams?

6.2.2. BROWNBAG SEMINAR

WINTERSEMESTER 2022/2023

- 19.01.2023 Theresa Geißler: "What an (un)favourable Match!? The Relationship Between Educational Mismatch and Job Satisfaction in Different Sectors".
- 09.02.2023 Fenet Bedaso: "Her job, her safety? Domestic Violence and Women's Economic Empowerment in Ethiopia".
- 15.02.2023 Marco Clemens und Jonas Feld: "Automatable Jobs and Well-being in Germany".

SOMMERSEMESTER 2023

- 27.06.2023 Björn Becker: "Life Satisfaction and Educational Hypogamy in the Japanese Context".

WINTERSEMESTER 2023/2024

- 08.11.2023 Björn Becker: "Promotions and Bargaining Power within the Household".
- 23.11.2023 Marco Clemens und Jonas Feld: "Automatable Jobs and Well-being in Germany".

6.2.3. WORKSHOP ON LABOUR ECONOMICS

Der 15. Workshop on Labour Economics (WLE) war wieder ein großer Erfolg und brachte knapp 50 Forscherinnen und Forscher aus ganz Europa zu lebhaften und anregenden Diskussionen über eine breite Auswahl an Themen zusammen. Nach zwei Jahren, in denen der Workshop aufgrund der Pandemie nur online stattfinden konnte, war es sehr erfreulich, dass alle Teilnehmenden endlich wieder vor Ort am IAAEU in Trier zusammenkamen. Der Workshop behandelte spannende Themen insbesondere der Personal- und Arbeitsmarktökonomik; zu den Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern, zur Zukunft der Arbeit und zum subjektiven Wohlbefinden von Arbeitnehmern, neben vielen weiteren Beiträgen. Die Teilnehmenden konnten sich während der Sitzungen und in den verschiedenen Pausen in einer angenehmen Arbeitsatmosphäre mit ihren Kolleginnen und Kollegen austauschen und Kontakte knüpfen. Auch das Rahmenprogramm des Workshops mit einer Verkostung regionaler Weine in den historischen Kellern eines renommierten Trierer Weinguts und einem Konferenzdinner kam bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gut an. Die lebendige und dynamische Atmosphäre des Workshops schuf das perfekte Umfeld für anregende Diskussionen und erfolgreiche Zusammenarbeit. Der Workshop bot auch fünf Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern des IAAEU die Gelegenheit, ihre neuesten Forschungsergebnisse zu präsentieren und wertvolles Feedback von den anderen Teilnehmenden zu erhalten.

Insgesamt war der 15. WLE ein besonderes Erlebnis, das den Forschern die dringend benötigte Gelegenheit bot, nach zwei Jahren Online-Workshops wieder persönlich zusammenzukommen und gemeinsam Ihre Forschungsarbeiten fortzuentwickeln.

6.3. GASTFORSCHERINNEN UND GASTFORSCHER

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE:

- Cinzia Rienzo, University of Brighton, 27.06.-30.06.2023.

RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE:

- Julian Schiller, Universität Trier, 16.08.2023-17.08.2023.
- Attila Kun, Károli Gáspár University, 06.12.2023.

Wegen umbaubedingt weggefallener Arbeitsplätze in der Bibliothek und des weitgehend fehlenden Zugangs zum Buchbestand mussten die Anfragen zahlreicher rechtswissenschaftlicher Doktoranden/Postdocs aus Mitgliedstaaten der EU und der Türkei zu Gastaufenthalten abschlägig beschieden werden.

6.4. NEWSLETTER „ARBEITSRECHT AKTUELL“

Der Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ wurde 2003 am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg von Prof. Dr. Reinhard Richardi begründet und im Jahre 2011 vom IAAEU übernommen. Er bietet seinen Abonentinnen und 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. 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 einer Vielzahl von arbeitsrechtlichen Fachzeitschriften zu finden.

Der jeweils aktuelle Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ sowie alle bisherigen Ausgaben sind auf der Homepage des IAAEU unter www.iaaeu.de abrufbar. Hier ist auch ein Eintrag in die Mailingliste zwecks Ankündigung des Newsletters möglich.

6.5. ARBEITSRECHTLICHER PODCAST

Im arbeitsrechtlichen Podcast der juristischen Arbeitsgruppe werden besonders interessante arbeitsrechtliche Entscheidungen vorgestellt und didaktisch aufbereitet. Das Angebot zielt also auf eine fallorientierte Ergänzung klassischer Lehrangebote ab. Er richtet sich vorrangig an Studenten und Studentinnen fortgeschrittener Semester und soll insbesondere dabei helfen, Problembewusstsein für arbeitsrechtliche Fragestellungen zu entwickeln und abstraktes Wissen auf konkrete Fälle anzuwenden. Der Fokus liegt damit weniger auf dem Ergebnis der besprochenen Entscheidungen, als auf dem Weg zu diesem Ergebnis. Der Podcast wird von einem Team aus wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie studentischen Hilfskräften produziert und erscheint seit 2021 in unregelmäßigen Abständen.

Folge im Jahr 2023:

- Folge 7: „Junges, dynamisches Team“ – Diskriminierende Stellenausschreibung ?!, 20.09.2023 (Jana Hagenmüller und Georg Kuhs)

6.6. INSTAGRAM PROFIL DER JURISTISCHEN ARBEITSGRUPPE

Die juristische Arbeitsgruppe ist seit dem Jahr 2023 auf der Social-Media-Plattform Instagram vertreten. Die IAAEU Instagram-Seite hat innerhalb kürzester Zeit über 100 Abonentinnen und Abonnenten erreicht und mehrere Tausend Aufrufe generiert. Auf der Seite werden neben laufenden Projekten der juristischen Arbeitsgruppe auch informative Beiträge in den Rubriken „Aktuelle Rechtsprechung“ und „Aktuelle Gesetzgebung“ veröffentlicht. Ziel der Seite ist es, aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen und Informationen über die Arbeit der Arbeitsgruppe einem breiten Publikum niedrigschwellig zugänglich zu machen.

6.7. GUTACHTERTÄTIGKEITEN

- Economic and Industrial Democracy
- European Journal of Law and Economics
- Finance Research Letters
- German Journal of Human Resource Management
- Humanities and Social Sciences Communications
- Industrial Relations
- International Journal of Manpower
- Journal of Economic Behavior & Organization
- Journal of Economics
- Journal of Population Economics
- Journal of Public Economic Theory
- Journal for Labour Market Research
- Labour Economics
- Managerial and Decision Economics
- Oxford Economic Papers
- Population Research and Policy Review
- Scottish Journal of Political Economy

6.8. POLITIKBERATUNG

EVALUIERUNG DES ENTGELTTRANSPARENZGESETZES

Die neue Richtlinie zur Entgelttransparenz soll der trotz aller Diskriminierungsverbote fortbestehenden Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern entgegenwirken. Das deutsche Entgelttransparenzgesetz, dessen Evaluierung eine nur unzureichende Beeinflussung der Entgeltpraxis ergeben hat, wird bis zum Ablauf der Umsetzungspflicht angepasst werden müssen. Frau Schlachter hat das Rechtsgutachten zur Gesetzesevaluation verfasst. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) untersucht Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter weiterhin, welcher Anpassungsbedarf durch die RL entsteht. Prof. Dr. Laszlo Goerke hat bei der Erstellung der empirischen Analysen der Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede mitgewirkt.

