



IAAEU

Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2020
und
Forschungsplan 2021 ff.

Stiftung des öffentlichen Rechts

*Wissenschaftliche Einrichtung der
Universität Trier*

www.iaaeu.de

1. IMPRESSUM

Adresse

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

www.iaaeu.de
kontakt@iaaeu.de

Direktoren

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

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

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

Redaktion und Ansprechpartnerinnen:

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

Satz und Layout

Verena Moll

2. INHALTSVERZEICHNIS

1. Impressum.....	1
2. Inhaltsverzeichnis.....	2
3. Vorwort.....	4
4. Kennzahlenübersicht.....	6
5. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU.....	7
5.1. Das Kuratorium.....	7
5.2. Der Beirat.....	8
5.3. Das Direktorium.....	8
6. Wissenschaftliche Aktivitäten.....	9
6.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	9
6.1.1. Forschungsprojekte.....	9
6.1.2. Laufende externe Dissertationsprojekte.....	31
6.1.3. Newsletter „Arbeitsrecht Aktuell“.....	32
6.1.4. Veröffentlichungen.....	33
6.1.5. Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	36
6.1.6. Universitäre Lehrveranstaltungen.....	37
6.1.7. Auszeichnungen und Erfolge.....	38
6.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	41
6.2.1. Forschungsprojekte.....	41
6.2.2. Veröffentlichungen.....	67
6.2.3. Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	69
6.2.4. IAAEU Discussion Paper Series in Economics.....	72
6.2.5. Gutachtertätigkeiten.....	73
6.2.6. Universitäre Lehrveranstaltungen.....	74
6.3. Ehemalige Direktoren.....	75
6.3.1. Prof. em. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk.....	75
6.3.2. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.....	78
7. Bibliothek.....	81
8. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU.....	84
8.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	84
8.1.1. Gastforscher.....	84
8.1.2. Vorträge am IAAEU.....	84
8.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	85

Inhaltsverzeichnis

8.2.1.	Gastforscher	85
8.2.2.	Ökonomisches Kolloquium am IAAEU.....	85
8.2.3.	Brownbag Seminar	86
8.2.4.	Workshops am IAAEU.....	87
9.	Mitarbeiterübersicht (Stand: 31.12.2020)	91

3. VORWORT

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

Im Corona-Jahr 2020 haben sich die Schwerpunkte der Tätigkeiten in der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe deutlich verschoben. Die zahlreich geplanten Vorträge auf Konferenzen und Projektworkshops sind nahezu vollständig entfallen oder in das Folgejahr verschoben worden. Wo ersatzweise auf das Videoformat gewechselt worden ist, konnten sich daraus keine weiteren Kooperationsbeziehungen entwickeln. Aus den Projekten des Jahres 2020 sind stattdessen überwiegend Veröffentlichungen entstanden, die mittlerweile überwiegend erschienen sind, in einem Fall auch in einer ausländischen Fachzeitschrift.

Das von der Fritz-Thyssen Stiftung geförderte Projekt zum Whistleblowerschutz im Arbeitsrecht ist bereits vor Eingang des Förderungsbescheides gestartet, um es möglichst zeitnah zum Ablauf der Umsetzungsfrist der maßgeblichen EU-Richtlinien fertig stellen zu können. In der Untersuchung soll herausgearbeitet werden, wie ein Konflikt zwischen Geheimhaltungsinteressen der Unternehmen einerseits und dem öffentlichen Interesse am Erhalt von Insider-Informationen über mögliches Fehlverhalten in Unternehmen andererseits nach Maßgabe des Unionsrechts und des nationalen Verfassungsrechts gelöst werden kann. Das bereits angekündigte nachfolgende Projekt zur Sicherung von Mindestentgelten für Solo-Selbständige ist in 2020 noch eingereicht worden, und zwar gemeinsam mit der österreichischen Kooperationspartnerin (Ludwig – Boltzmann – Institut für Menschenrechte, Wien) im Rahmen des D-A-CH Programms, das auf deutscher Seite von der DFG geführt wird. Aus dem noch nicht abgeschlossenen DFG -Projekt zum Thema Crowdfunding wird voraussichtlich im Sommer die Untersuchung zur kollektiven Interessendurchsetzung von Plattformbeschäftigten abgeschlossen werden, die Untersuchung zum arbeitsrechtlichen Status von Gig-workern wird sich zum Jahresende anschließen. Ein neuer Akzent wird durch Untersuchungen zu der geplanten Mindestlohnregelung und die dafür bestehenden Kompetenzschränken gesetzt.

Die ökonomische Arbeitsgruppe hat im Jahr 2020 wieder die volle Personalstärke erreicht. Momentan gehören ihr neben dem Direktor, drei Post-Doktoranden/-innen sowie fünf Promovendinnen und Promovenden an. Mit dem Füllen der personellen Lücken wird längerfristig auch wieder eine Zunahme der Forschungsproduktivität zu erwarten sein. Thematisch konzentrieren sich die Mitglieder der Arbeitsgruppe auf die kollektive Interessenvertretung am Arbeitsmarkt (Gewerkschaften) und Mitbestimmung, die Auswirkungen von Arbeitskräftemigration, Geschlechterdifferenzen in Arbeitsmarktergebnissen und das Zusam-

menwirken von Unvollkommenheiten auf Güter- und Arbeitsmärkten. Die vielfältigen Kooperationen der ökonomischen Arbeitsgruppe zu diesen Themen verdeutlichen, dass sich die Fragestellungen zum Teil stark überschneiden.

Der alljährliche Workshop on Labour Economics, ursprünglich geplant für März 2020, musste aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Die ökonomische Arbeitsgruppe hat als Ersatz, und längerfristig vielleicht als Ergänzung, eine Reihe eintägiger, virtueller Workshops unter dem Label TriECON organisiert. Auf diesen Workshops tragen zu einem eng umgrenzten Themenfeld, das sich an dem Arbeitsgebiet einer IAAEU-Mitarbeiterin orientiert, jeweils knapp zehn Personen ihre Forschungsergebnisse vor. Bisher hat das IAAEU fünf TriECON-Workshops durchgeführt, an denen Vortragende aus zehn Ländern sowie auch viele Zuhörer und Diskussionsteilnehmerinnen partizipiert haben. Aufgrund der fokussierten Thematik ermöglicht dieses Workshop-Format intensive Diskussionen und kann einen Ersatz für die fehlende Netzwerkbildung bieten, denen Workshops und Konferenzen im Präsenzformat üblicherweise auch dienen. Aufgrund der außerordentlich positiven Resonanz wird die TriEcon-Workshop-Reihe im Jahr 2021 fortgeführt, auch in Kooperation mit der juristischen Arbeitsgruppe.

Im Jahr 2021 wird nun aller Voraussicht nach der lange geplante und sich immer wieder verzögernde Umbau des H-Gebäudes beginnen, in dem das IAAEU seinen Sitz hat. Die sich daraus und aus den Einschränkungen der Pandemie ergebenden Konsequenzen für die langfristige Organisation der Arbeit am Institut, aber auch deren Inhalte, lassen sich momentan nur schwer abschätzen.

Der Jahresbericht für 2021 kann noch weitgehend unbeeinträchtigte Forschungsaktivitäten darstellen und beschreibt detailliert die Forschungsaktivitäten der beiden Arbeitsgruppen. Er verdeutlicht, in welchem beachtlichen Maße es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAAEU gelungen ist, ihre Gedanken in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

März 2021

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

4. KENNZAHLENÜBERSICHT

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	7 (8)***	9 (9)	16 (17)
Doktoranden je Direktor	6***	5	11
- davon Frauen	2	1	3
Postdoktoranden je Direktor	1	4***	5
- davon Frauen	0	3***	3
Habilitanden je Direktor	1	0	1
Dissertationen je Direktor	0	0	0
Zweitgutachten je Direktor	2	0	2
Examensarbeiten je Direktor	38	12	50
Fluktuation:			
Zugänge	0 (0)	2 (0)	3 (0)
Abgänge	0 (0)	1 (0)	1 (0)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	8*	5,5*	13,5*
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	27*	5*	32*
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	4	4	8
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	12	0	12
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	(6)	(8)	(14)
Gastforscher	5	1	6
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	2	3	5
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	3	15	18
Veranstaltete Konferenzen und Workshops (z.T. virtuell)	1	4	5
Gastvorträge/Werkstattgespräche (z.T. virtuell)	1	17	18

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

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

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

*** Ein Mitarbeiter der ökonomischen/ juristischen Arbeitsgruppe ist im Laufe des Jahres 2020 ausgeschieden.

5. ORGANE DER STIFTUNG UND STRUKTUR DES IAAEU

5.1. DAS KURATORIUM

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

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

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

Für die anschließende Amtsperiode, 01.03.2021 bis 28.02.2024, wurden folgende Personen vom Minister für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, University of Southampton, Vereinigtes Königreich
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA
- Prof. Dr. Tim Friehe, Philipps Universität Marburg, Deutschland
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn
- Dr. Daniel Hay, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland

- Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Mijke Sophie Houwerzijl, Tilburg University, Niederlande
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Kerstin Kummermehr, Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
- Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Dr. Petra Nieken, Karlsruher Institut für Technologie – Institut für Unternehmensführung, Deutschland
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland

5.2. DER BEIRAT

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

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

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

Für die anschließende Amtsperiode, 01.01.2021 bis 31.12.2023, wurden diese Professoren der Universität Trier vom Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Beirats bestätigt.

5.3. DAS DIREKTORIUM

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

6. WISSENSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN

6.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

6.1.1. FORSCHUNGSPROJEKTE

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



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

LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:

CROWDWORKING ALS NEUE FORM DER ARBEITSORGANISATION: REGULIERUNGSANFORDERUNGEN UND WOHLFAHRTSEFFEKTE

Die Laufzeit des von der DFG teil-geförderten Projekts zum Crowdfunding – ist auf Wunsch des Mitantragstellers Professor Hornuf (Bremen) kostenneutral verlängert worden. Die rechtswissenschaftlichen Teilprojekte zum arbeitsrechtlichen Status von Gigworkern und zur kollektiven Interessendurchsetzung von Plattformbeschäftigten sind weit vorangeschritten, und können durch die Verlängerung innerhalb der Projektlaufzeit abgeschlossen werden. Weitere rechtsvergleichende Teilaspekte, insbesondere zur Unterwanderung von arbeitsrechtlichen Schutzstandards durch Auslagerung von Tätigkeiten, die sonst auf arbeitsvertraglicher Grundlage übertragen worden sind, ergänzen dieses Programm.

DER EINFLUSS DES ARBEITSVÖLKERRECHTS AUF DIE ENTWICKLUNG VON KOLLEKTIVEN UNIONSGRUNDRECHTEN

Gemeinschaftsrechtliche Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht beschränken sich überwiegend auf die Etablierung von Informations- und Konsultationsrechten von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen. Tarif- und Arbeitskampfrecht blieben

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

ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT

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

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

SOLOSELBSTÄNDIGE IM ARBEITSRECHT

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. Hierzu findet an der Universität Hamburg (Prof. Dr. C. Schubert) ein rechtsvergleichendes Projekt mit Teilnehmern aus verschiedenen Ländern statt, zu dem eine Untersuchung zur Anwendbarkeit der Europäischen Sozialcharta auf Soloselbständige beigetragen wird. Geplant sind ein Vortrag auf einem Workshop sowie eine Veröffentlichung in der Monographie.

Im Zusammenhang zu diesem Thema wurde das neue Projekt zur Einkommenssicherung für Soloselbständige beantragt, das sich gemeinsam mit dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrechte in Wien als österreichisch-deutsches Gemeinschaftsprojekt um eine Förderung nach dem D-A-CH Programm bewirbt. Hier soll es um die rechtliche Sicherstellung von Mindestentgelten für Soloselbständige gehen und die mögliche Beteiligung der Sozialpartner. Von entscheidender Bedeutung dafür ist die Auslegung des personellen Anwendungsbereiches, der Vereinigungsfreiheit auf verfassungs-, unions- und völkerrechtlicher Ebene. Diese Auslegung hat sich einerseits gegenüber den Belangen des Wettbe-

werbsrechts und des unionsrechtlichen Kartellverbots abzugrenzen, kann dafür andererseits aber auch auf zahlreiche völkerrechtliche Garanten zurückgreifen, an denen sich auch das Unionsrecht orientieren muss. Wo hier ein tragfähiger Interessenausgleich möglich ist, soll als Gemeinschaftsprojekt des Instituts und der Wiener Völkerrechtsexperten vertieft untersucht werden. Eine Antragstellung als österreichisch-deutsches Gemeinschaftsprojekt ist im laufenden Jahr geplant.

DAS ARBEITSKAMPFVERBOT FÜR BEAMTE IM VERHÄLTNIS ZUR EMRK

Als das Bundesverfassungsgericht im Juni 2018 die Verfassungsbeschwerde gegen das Streikverbot für Beamte zurückgewiesen hat, bestand der tatsächlich überraschende Aspekt dieser Entscheidung in der Art ihrer Auseinandersetzung mit den Vorgaben der EMRK. Nach Ansicht des BVerfG verletzt nämlich das rein statusabhängige Streikverbot die Menschenrechtskonvention nicht, obwohl dies für die Bedingungen anderer europäischer Rechtsordnungen vom EGMR bisher gegenteilig entschieden worden ist. Ob und inwieweit von diesen früheren EGMR-Entscheidungen abweichend für die Zulässigkeit des deutschen Streikverbots argumentiert werden kann, wurde vom BVerfG nicht hinreichend gelöst. Mag mit der Entscheidung aus Karlsruhe die Fragestellung für die Praxis geklärt erscheinen, haben die betroffenen Beamten die Frage dennoch vor den EGMR gebracht. Eine Diskussion der menschenrechtlichen Aspekte des Streikverbots bleibt daher auf der wissenschaftlichen Tagesordnung und unter dem Aspekt der Einflussnahme des Völkerrechts auf die Verfassungsauslegung weiterhin von großer Bedeutung.

DER GESTALTUNGSSPIELRAUM DER TARIFPARTEIEN UND IHRE BINDUNG AN HÖHERRANGIGES RECHT

Angesichts der nachlassenden Tarifbindung ist es für Gewerkschaften, aber auch für Arbeitgeberverbände zunehmend schwierig, ihrer Aufgabe der „Ordnung des Arbeitslebens“ auf allen Feldern nachzukommen. Ob stattdessen mehr Regulierung durch den Gesetzgeber erfolgen soll, wie dies mit Erlass der Mindestlohngesetzgebung unternommen wurde, ob der Gesetzgeber Maßnahmen ergreifen kann, die die Bindungswirkung von Tarifverträgen auswertet, oder ob die Tarifparteien spezifische mitglieder-exklusive Vorteile vereinbaren sollen, ist dabei nicht nur eine rechtspolitische Frage. Auch die Bindung der Tarifparteien an Verfassungs- und Europarecht sind hier von erheblicher Bedeutung und können den Gestaltungsmöglichkeiten Grenzen ziehen. Während im Jahr 2020 rechtsvergleichende Untersuchungen einer kollektivvertraglichen Regulierung des Kündigungsschutzes sowie mitglieder-exklusive Vorteile im Vordergrund standen, wird aktuell der immer wieder in die Kritik geratene tarifliche Sonderkündigungsschutz für ältere Beschäftigte vertieft untersucht. Dabei geht es auch um die Option, die unionsrechtlichen Diskriminierungsverbote strategisch dafür zu nutzen, bestehende Tarifvereinbarungen gerichtlich zu beseitigen.

HINWEISGEBERSCHUTZ UND GESCHÄFTSGEHEIMNISCHUTZ

Mit den entsprechenden europäischen Richtlinien, die in das nationale Recht umgesetzt werden müssen, wird es unvermeidlich, den Konflikt zwischen dem öffentlichen Interesse

an Insider-Informationen über gesetzwidrige und unlautere Praktiken in Organisationen einerseits und dem wirtschaftlichen Interesse am Schutz sensibler Informationen andererseits zu lösen. Hierfür kann nicht nur der internationale Rechtsrahmen wichtige Bedingungen und Begrenzungen zeigen, sondern auch bestehende praktische Erfolge aus anderen Rechtsordnungen herangezogen werden. Die Vorarbeiten für ein entsprechendes Projekt sind abgeschlossen und die vertiefende Untersuchung der Problematik wurde aufgenommen. Neben dem bisherigen Umgang mit der Thematik im deutschen Recht und dem internationalen Rechtsrahmen liegt der Fokus dabei auf der noch in nationales Recht umzusetzenden Hinweisgeberschutz-Richtlinie der Europäischen Union.

DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSRECHTLICHEN DISKRIMINIERUNGSVERBOTE

An den arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverboten lässt sich das Zusammenspiel unterschiedlicher Regelungsebenen im nationalen, europäischen und internationalen Recht demonstrieren. Unter dem Einfluss vielbeachteter höchstrichterlicher Entscheidungen, oder das Mit – bzw. Gegeneinander der Höchstgerichte entwickeln sie sich nicht nur stetig, sondern gelegentlich sogar sprunghaft weiter. So ist die Auseinandersetzung um Umfang und Grenzen des Verbots der Diskriminierung wegen der Religion nicht nur durch Meinungsverschiedenheiten zwischen EuGH und BVerfG geprägt, auch die Bedeutung des EGMR für diese Streitfälle wächst. Auch diese Instanzen gewinnen ihre Auslegungsergebnisse jedoch mittlerweile unter Auswertung völkerrechtlicher Quellen. Methodisch lässt sich zeigen, auf welche Weise Rechtsquellen wie die ILO-Konventionen oder die ESC die Auslegung von europäischen Grund- und Menschenrechten beeinflussen und weiterentwickeln. Dabei werfen Diskriminierungsverbote auch Kompetenzfragen auf, wie das Kooperationsverhältnis zwischen den Gerichten ausgestaltet und verbessert werden kann.

ASS. JUR. JAN AUFTERBECK



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

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

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

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN



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

EUROPÄISCHER GRUNDRECHTSSCHUTZ UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF DIE PRIVATRECHTSORDNUNG

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

Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu den EU-Grundrechten und deren Auswirkungen auf das Privatrecht (dazu aktuell etwa: Klein/Leist, *ZESAR* 2020, 449-458; Klein; *EuZW* 2021, 23-29). In einer umfassenden Untersuchung beleuchtet er die Privatrechtsdimension der Unionsgrundrechte. Dabei geht es zum einen um die materiellen Vorgaben der Unionsgrundrechte auf dem Gebiet des Privatrechts. Insofern ist zu klären, in welcher Form die Privatautonomie grundrechtlich geschützt wird. Zudem ist der Gewährleistungsgehalt der einzelnen für das Privatrecht relevanten Grundrechte zu untersuchen. Zum anderen stellt sich die Frage, wie die Unionsgrundrechte auf die Privatrechtsordnung einwirken und welche Konsequenzen sich daraus für Rechtssetzung und -anwendung auf dem Gebiet des Privatrechts ergeben.

Darüber hinaus übernimmt Dr. Klein in der 2. Auflage des Nomos-Kommentars „Gesamtes Arbeitsrecht“ gemeinsam mit Dr. Heuschmid (Berlin) die Kommentierung zur Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

PRIVATRECHTLICHE ASPEKTE DER PLATTFORMÖKONOMIE

Digitale Plattformen haben in den letzten Jahren in vielen Lebensbereichen an Bedeutung gewonnen und spielen als Wirtschaftsakteure zum Teil eine gewichtige Rolle. Der Einzelhandel steht schon jetzt unter massivem Konkurrenzdruck durch digitale Plattformen wie Amazon oder eBay. Auch andere Wirtschaftssektoren stehen vor grundlegenden Umwälzungen. Traditionelle Geschäftsmodelle werden durch neue plattformbasierte Geschäftsmodelle abgelöst oder ergänzt. Es entstehen neue Märkte und mit den Plattformen als Intermediären neue Akteure. Aus den hergebrachten Zwei-Personen-Verhältnissen (Käufer – Verkäufer, Verbraucher – Unternehmer, Arbeitgeber – Arbeitnehmer etc.) werden Drei-Personen-Verhältnisse (Käufer – Plattform – Verkäufer, Verbraucher – Plattform – Unternehmer, Auftraggeber – Plattform – Auftragnehmer etc.). Das am Zwei-Personen-Verhältnis ausgerichtete Recht stößt angesichts dieser Entwicklungen zunehmend an seine Grenzen. Es adressiert rechtliche Pflichten in der Regel entweder an die eine oder an die andere Partei. Die Plattform treffen allenfalls Pflichten aus dem zwischen ihr und den Nutzern der Plattform abgeschlossenen Nutzungsvertrag. Das wirtschaftliche Risiko der Plattformen ist damit regelmäßig minimal. Sie profitieren zwar von den zwischen den Nutzern geschlossenen Verträgen, für sie erwachsen aus diesen jedoch keine rechtlichen Verpflichtungen. Diese Risikoverteilung scheint in zahlreichen Fällen nicht angemessen. Der Einfluss der Plattformbetreiber auf die Vertragsbeziehungen zwischen den Nutzern ist mitunter weitreichend. So haben die Plattformen es etwa in der Hand, wie die Nutzer ihr Angebote anderen Nutzern präsentieren können, welche Algorithmen bei der Suche nach Angeboten auf der Plattform zum Einsatz kommen, welche Reputationssysteme genutzt werden können oder über welche Wege die Nutzer miteinander in Kontakt treten können. Unter Umständen erfolgt sogar die gesamte Abwicklung des Vertrages einschließlich der Leistungserbringung und der Bezahlung über die Plattform (z.B. bei der Nutzung von App-Stores). Angesichts dieses Einflusses der Plattformen auf die Geschäftsbeziehungen zwischen den Nutzern stellt sich die Frage, ob nicht auch die Plattformen rechtliche Pflichten aus dem zwischen den Nutzern geschlossenen Verträgen treffen können. Kann z.B. eine Handelsplattform wie Amazon verpflichtet sein, die den Unternehmer nach den verbraucherrechtlichen Vorschriften treffenden Informationspflichten zu erfüllen? Kommt eine Haftung der Plattform wegen Schlecht- oder Nichterfüllung des Vertrags durch einen anderen Nutzer in Betracht? Kann eine Fahrdienst- oder Lieferservice-Plattform gegenüber den Fahrern zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet sein? Um diese Fragen beantworten zu können, muss das angesprochene Dreiecksverhältnis juristisch als solches erfasst werden. Es müssen Kriterien entwickelt werden, nach denen die Risikozuweisung innerhalb des Drei-Personen-Verhältnisses erfolgen kann, um einerseits das bestehende Recht richtig anwenden zu können und andererseits – soweit erforderlich – neue Regelungsansätze zu entwickeln.

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

Ergebnisse auch für plattformgestützte Arbeitsbeziehungen und deren rechtliche Ausgestaltung von hoher Relevanz sind.

DEUTSCHES UND EUROPÄISCHES ARBEITSKAMPFRECHT

Das Arbeitskampfrecht ist in den letzten Jahren in Bewegung geraten. Dies zeigt nicht zuletzt die erhebliche Anzahl höchstgerichtlicher Entscheidungen, die dieses Gebiet betreffen. Spätestens seit den Entscheidungen des EuGH in den Rechtssachen Laval und Viking Line sowie nach den Entscheidungen des EGMR in den Rechtssachen Demir & Baykara und Enerji Yapi Yol Sen ist klargeworden, dass auch das Arbeitskampfrecht nicht allein dem nationalen Recht vorbehalten ist, sondern unter dem Einfluss des Unionsrechts und des Völkerrechts steht. Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu aktuellen Entwicklungen im Arbeitskampfrecht und setzt sich dabei insbesondere auch mit den unions- und völkerrechtlichen Fragen auseinander. Die Ergebnisse seiner Forschungen finden Eingang in seine Darstellung des Arbeitskampfrechts in dem von der Vorsitzenden Richterin am Bundessozialgericht Knickrehm und Prof. Dr. Deinert (Göttingen) herausgegebenen „Gagel SGB II / SGB III“ (C.H. Beck Verlag, München). Zudem wirkt Dr. Klein an einem neuen Werk zum Arbeitskampfrecht mit, das von Prof. Dr. Jacobs, Dr. Frieling und Dr. Krois (alle Bucerius Law School, Hamburg) herausgegeben wird. Dr. Klein bearbeitet in diesem Werk die Teile zu den internationalen und europarechtlichen Grundlagen des Arbeitskampfrechts sowie zum Beamtenstreik. Das Werk erscheint voraussichtlich im Laufe des Jahres 2021. Veröffentlicht hat Dr. Klein im Jahr 2020 auf dem Gebiet des Arbeitskampfrechts auch einen Beitrag zu neuen Entwicklungen in der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung. Der Beitrag ist in der Neuen Juristischen Wochenschrift (NJW) erschienen.

ENTWICKLUNG DER RECHTSPRECHUNG DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS

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

ENTWICKLUNG DES TARIFVERTRAGSRECHTS

Dr. Klein forscht fortlaufend zu aktuellen Entwicklungen des Tarifrechts. Er gehört seit der im Jahr 2016 erschienenen 4. Auflage zum Autorenkreis des von Prof. Dr. Däubler (Bremen) herausgegebenen Nomos-Kommentars zum Tarifvertragsgesetz und kommentiert dort gemeinsam mit Dr. Heuschmid (Berlin) typische Inhalte von Tarifvertragsnormen. Schwerpunkte der Kommentierung sind unter anderem tarifvertragliche Regelungen zum Arbeitsschutz, zu Personalbemessungssystemen und Besetzungsregelungen, zum Rationalisierungs- und Kündigungsschutz sowie zu betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen. Aktuell arbeitet Dr. Klein an der Aktualisierung dieser Kommentierung für die 5. Auflage des Kommentars, die voraussichtlich 2021 erscheinen wird.

KOMMENTAR ZUM BÜRGERLICHEN GESETZBUCH

Der 1921 begründete „Soergel“ ist ein Großkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), der in der aktuellen 13. Auflage aus 32 Bänden besteht und im Kohlhammer-Verlag erscheint. Der Band zum Dienstvertragsrecht, den Prof. Dr. Raab (Universität Trier) als Bandredakteur wissenschaftlich betreut, wird voraussichtlich im Jahr 2022 zum ersten Mal seit 1998 in vollständig überarbeiteter Neuauflage erscheinen. Dr. Klein übernimmt in diesem Band die Kommentierung der Vorschriften zur Beendigung des Dienstverhältnisses (§§ 620 bis 625 BGB).

EINFLUSS DES UNIONS-PRIMÄRRECHTS AUF DAS NATIONALE (ARBEITS-)RECHT
(ZUSAMMEN MIT DOMINIK LEIST)

Neben der gängigen Prägung des nationalen Rechts durch Sekundärrecht der Europäischen Union in Form von Richtlinien und Verordnungen, ist ein wachsender primärrechtlicher Einfluss auf das nationale Recht zu beobachten. Zum einen haben die ursprünglich noch als Diskriminierungsverbote konzipierten europäischen Grundfreiheiten inzwischen auch die Funktion weitreichender Beschränkungsverbote. Zum anderen gesteht der EuGH der europäischen Grundrechtecharta zunehmenden Einfluss auf die nationalen Arbeitsrechtsregime zu. Im Anschluss an die früheren Veröffentlichungen zum Spannungsverhältnis zwischen europäischen Grundfreiheiten und mitgliedstaatlichen Regulierungen (Klein/Leist, *ZESAR* 2016, 421-425 und Klein/Leist, *ZESAR* 2017, 468-476), werden im Rahmen des Forschungsprojektes nunmehr vermehrt die Einwirkungen der europäischen Grundrechtecharta auf das nationale Recht in den Blick genommen. Dies geschah zunächst anhand aktueller Entwicklungen im Bereich des Arbeitszeitrechts. Eine erste Untersuchung betraf hierbei die unionsrechtlichen Vorgaben hinsichtlich wöchentlicher Mindestruhezeiten (Leist, *ZESAR* 2018, 338, 341). Im Anschluss wurde der Fokus auf die vieldiskutierte aktuelle Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache „CCOO“ gelegt, in der eine sich aus dem Unionsrecht ergebende Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern angenommen wurde. Die Entscheidung wurde zunächst umgehend in Form einer Urteilsanmerkung besprochen (Leist, *jurisPR* 22/2019, Anm. 1), woran sich eine breiter angelegte Auseinandersetzung mit den aufgeworfenen primärrechtlichen Fragen und den bestehenden Anpassungsverpflichtungen des nationalen Gesetzgebers anschloss (Klein/Leist, *ZESAR* 2019, 365-372). Abgerundet wurden die Untersuchungen zur Rechtssache „CCOO“ durch einen englischsprachigen Beitrag auf der Homepage des *Comparative Labor Law & Policy Journal* (Klein/Leist, Dispatch No. 19, veröffentlicht online unter <http://cllpj.law.illinois.edu/dispatches>).

Ende 2019 erfolgte mit den „Recht-auf-Vergessen“-Beschlüssen des BVerfG eine umfassende Neuausrichtung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zum Grundrechtsschutz im Mehrebenensystem sowie zum Verhältnis von unionsrechtlichen und nationalen Grundrechten. Die weitreichenden Folgen dieser Entscheidungen sowohl für den verfassungsgerichtlichen Prüfungsmaßstab im Allgemeinen, als auch für das unions- und grundrechtlich geprägte Arbeitsrecht im Speziellen wurden daher im Rahmen des Forschungsprojektes in Form eines umfassenden Aufsatzes untersucht. Der Beitrag wurde in der Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht veröffentlicht (Klein/Leist, *ZESAR* 2020, 449-458).

REF. JUR. THOMAS LEHNART



- 2014 bis 2019 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2018 bis 2019 Studentische Hilfskraft am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)
- seit 2020 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)

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

Im Rahmen seines Dissertationsprojektes untersucht Herr Lehnart den Schutz von Whistleblowern aus arbeitsrechtlicher Perspektive, speziell mit Blick auf die Anforderungen einer Umsetzung der europäischen Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Hinweisgeberschutz-Richtlinie). Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Implikationen des Daten- und Geschäftsgeheimnisschutzes.

Hierbei wird zunächst untersucht, wie im deutschen Recht in der Vergangenheit Whistleblowing als arbeitsrechtliche Thematik gehandhabt worden ist. Zu diesem Zweck wird vorrangig die, mangels umfassender gesetzlicher Kodifikation, durch die Rechtsprechung über Jahrzehnte vollzogene Rechtsentwicklung nachvollzogen. Hierbei spielen neben den nutzbar zu machenden allgemeinen Vorgaben des einfachen Rechts verfassungsrechtliche Erwägungen eine zentrale Rolle.

Im Anschluss an die so entwickelte Darstellung des Status Quo des Whistleblowings im deutschen Arbeitsrecht wird die neue Hinweisgeberschutz-Richtlinie der Europäischen Union in den Blick genommen. Dabei gilt es, ihre Vorgaben zu ergründen und den Regelungsbedarf für die Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber herauszustellen.

Aufgrund der Tatsache, dass Whistleblowing-Sachverhalte regelmäßig vertrauliche Vorgänge innerhalb von Unternehmen betreffen, steht zu erwarten, dass es bei der Schaffung einer einheitlichen Whistleblower-Regelung zu einem Spannungsverhältnis zwischen Hinweisgeberschutz auf der einen und Geschäftsgeheimnis- und Datenschutz auf der anderen Seite kommt. Wo es in diesem Zusammenhang zu einer Interessenkollision kommen kann und wie diese sich im Rahmen der Richtlinienumsetzung auflösen lässt, soll daher den abschließenden Untersuchungsgegenstand des Projektes bilden.

SCHUTZPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS FÜR DIE GESUNDHEIT DER BESCHÄFTIGTEN -
ARBEITS- UND STRAFRECHTLICHE ASPEKTE AM BEISPIEL DER CORONA-PANDEMIE

Die im Jahr 2020 nahezu alle Lebensbereiche betreffende Pandemiesituation hatte auch auf das Arbeitsrecht beträchtlichen Einfluss. Dabei wurde nicht zuletzt die Frage aufgeworfen, welche Pflichten Arbeitgeber treffen, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen. Auf die aktuelle Lage angewandt bedeutet dies konkret: Zu welchen Schutzmaßnahmen ist ein Arbeitgeber verpflichtet, um eine Infektion seiner Belegschaft mit dem neuartigen Virus SARS-CoV-2 zu vermeiden? Auf den ersten Blick eine Frage der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht, spielen bei ihrer Beantwortung die Vorgaben des Arbeitsschutz- und Infektionsschutzrechts eine zentrale Rolle. In letzter Konsequenz werden zudem, im Falle wegen mangelnder Schutzvorkehrungen auftretender Erkrankungen, auch das Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht relevant. In einem gemeinsamen Forschungsprojekt haben daher die wissenschaftlichen Mitarbeiter Lehnart (IAAEU) und Koenen (Lehrstuhl für Strafrecht und Strafprozessrecht, Prof. Dr. Mohamad El-Ghazi, Universität Trier) die Arbeits- und strafrechtlichen Aspekte der arbeitgeberseitigen Schutzpflichten am Beispiel der Corona-Pandemie untersucht. Die Ergebnisse wurden in Aufsatzform publiziert (Koenen/ Lehnart, *Betriebs-Berater (BB)* 2020, 1525-1531).

REF. JUR. DOMINIK LEIST



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

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

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

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

Spannungsverhältnisses beider Rechtsgebiete im Hinblick auf zwar nicht dem Begriff des Arbeitsverhältnisses unterfallende, aber dennoch schutzbedürftige Erwerbstätige diskutiert werden.

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

Neben der gängigen Prägung des nationalen Rechts durch Sekundärrecht der Europäischen Union in Form von Richtlinien und Verordnungen, ist ein wachsender primärrechtlicher Einfluss auf das nationale Recht zu beobachten. Zum einen haben die ursprünglich noch als Diskriminierungsverbote konzipierten europäischen Grundfreiheiten inzwischen auch die Funktion weitreichender Beschränkungsverbote. Zum anderen gesteht der EuGH der europäischen Grundrechtecharta zunehmenden Einfluss auf die nationalen Arbeitsrechtsregime zu. Im Anschluss an die früheren Veröffentlichungen zum Spannungsverhältnis zwischen europäischen Grundfreiheiten und mitgliedstaatlichen Regulierungen (Klein/Leist, *ZESAR* 2016, 421-425 und Klein/Leist, *ZESAR* 2017, 468-476), werden im Rahmen des Forschungsprojektes nunmehr vermehrt die Einwirkungen der europäischen Grundrechtecharta auf das nationale Recht in den Blick genommen.

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

Ende 2019 erfolgte mit den „Recht-auf-Vergessen“-Beschlüssen des BVerfG eine umfassende Neuausrichtung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zum Grundrechtsschutz im Mehrebenensystem sowie zum Verhältnis von unionsrechtlichen und nationalen Grundrechten. Die weitreichenden Folgen dieser Entscheidungen sowohl für den verfassungsgerichtlichen Prüfungsmaßstab im Allgemeinen, als auch für das unions- und grundrechtlich geprägte Arbeitsrecht im Speziellen wurden daher im Rahmen des Forschungsprojektes in Form eines umfassenden Aufsatzes untersucht. Der Beitrag wurde in der Zeitschrift für Europäisches Sozial- und Arbeitsrecht veröffentlicht (Klein/Leist, *ZESAR* 2020, 449-458).

REF. JUR. DANIEL POLZIN



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

DER GEMEINSAME BETRIEB IM KONTEXT DRITTBEZOGENEN PERSONALEINSATZES

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

DAS POLITISCHE STREIKRECHT IN DEUTSCHLAND - EINE BESTANDSAUFNAHME

Aufbauend auf den Betrachtungen zur Maßgeblichkeit des Streikbeschlusses (Polzin, NZA 2019, 753-758), hat der wissenschaftliche Mitarbeiter Polzin seine Untersuchungen zum Streikrecht fortgesetzt. Einen speziellen Schwerpunkt nahm das Recht des „politischen Streiks“ ein, welcher von der Rechtsprechung seit Jahrzehnten als rechts- und bisweilen

auch verfassungswidrig angesehen wird. Vor dem Hintergrund, dass insbesondere die EGMR-Rechtsprechung gegen ein striktes Verbot politisch motivierter Arbeitsniederlegungen spricht, stellt sich die Frage, wie solche Arbeitskämpfe in das deutsche Streikrechtssystem integriert werden können, ohne dessen Einheitlichkeit aufzuheben. In diesem Zusammenhang erscheint insbesondere eine Akzentuierung des Aspekts der kollektiven Selbstbestimmung im Rahmen der Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG als vielversprechend. Die Herleitung dieses Ansatzes wie auch eine nähere Betrachtung des aktuellen Diskussions- und Forschungsstandes um das politische Streikrecht in Deutschland sind zentraler Inhalt eines längeren Aufsatzes, der in der Zeitschrift „Soziales Recht“ veröffentlicht wurde (SR 2020, 216-231).

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER



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

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

GEWERKSCHAFTLICHE KOALITIONS BETÄTIGUNG UND ARBEITGEBERSEITIGES ZUTRITTSREGULIERUNGSBEGEHREN ALS KONFLIKTVERHÄLTNIS

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

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

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

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

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

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

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

DIE GRUNDRECHTSFÄHIGKEIT DER PERSONALVERTRETUNG

Der Frage, ob dem Gremium Personalvertretung Grundrechtsträgereigenschaft im Sinne des Art. 19 Abs. 3 GG zuzusprechen ist, wurde im bisherigen personalvertretungsrechtlichen Schrifttum noch nicht allumfassend untersucht. Dieser Befund verwundert umso mehr, als die entsprechend gelagerte Frage im BetrVG hinsichtlich des Gremiums Betriebsrat bereits recht ausführlich untersucht wurde (s. etwa Ellenbeck, Die Grundrechtsfähigkeit des Betriebsrats, Univ.-Diss., Berlin, 1996). Im Rahmen eines Beitrages für die Zeitschrift *Die Personalvertretung (PersV)* hat Herr Schneider diese Frage nun umfassender ausgeleuchtet. Hierzu werden zunächst die vom BVerfG angelegten Kriterien zur Bewertung der Grundrechtsträgerschaft juristischer Personen, insb. des öffentlichen Rechts, dargestellt und daran anschließend kritisch gewürdigt. Ein besonderer Fokus wird im Rahmen dieser kritischen Würdigung auf sich aus der EGMR-Spruchpraxis zu Art. 34 EMRK ergebenden Konsequenzen für die Interpretation des Art. 19 Abs. 3 GG gelegt. Nach Prüfung des Bestehens einer grundrechtstypischen Gefährdungslage zuungunsten der Personalvertretung sowie einer Überprüfung der Stichhaltigkeit der aus dem Konfusionseinwand erwachsenden Maßgaben im Rahmen der Bewertung der Grundrechtsträgerschaft des Gremiums Personalrat wird in exemplarischer Form die Grundrechtsfähigkeit der Personalvertretung hinsichtlich der in diesem Kontext häufig streitbefangenen Art. 5 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 GG (Meinungsfreiheit) und Art. 17 GG (Petitionsrecht) geprüft. Die Untersuchung wurde veröffentlicht in Heft 4/2020 der Zeitschrift „*Die Personalvertretung*“ (*PersV* 2020, 124-135).

Die Abhandlung wurde überdies vom Graduiertenzentrum der Universität Trier mit dem diesjährigen Publikationspreis für die beste Publikation im Fachbereich V-Rechtswissenschaft der Universität Trier ausgezeichnet (9. GUT-Publikationspreis).

EUROPÄISCHES ENTSENDERECHT (ZUSAMMEN MIT THOMAS KLEIN)

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

GESCHLECHTERPARITÄT IM ZUGE DER PERSONALRATSWAHL (ERSCHEINT IN PERSV)

Sowohl das LVerfG Brandenburg als auch der VGH Thüringen haben kürzlich in den aufseherregenden „Parité-Entscheidungen“ Regelungen der entsprechenden Landesgesetzgeber für verfassungswidrig erklärt, welche zwingende, an das Geschlecht anknüpfende Quotierungen der Wahllisten zu den jeweiligen Landtagswahlen vorsahen. Vorschriften, welche die Herstellung geschlechterbezogener Parität im Zuge der Personalratswahl bezwecken, finden sich auch im Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder. In einer Abhandlung für die Zeitschrift „*Die Personalvertretung*“ (*PersV*) untersucht Herr Schneider etwaige Auswirkungen der Parité-Entscheidungen für das Personalvertretungsrecht.

Nach Darstellung derjenigen Normen, die im geltenden Personalvertretungsrecht der Herstellung der Geschlechterparität dienen, untersucht Herr Schneider die zwingende Vorgabe einer geschlechterproportional-repräsentativen Sitzverteilung im Zuge der Personalratswahl (§ 13 Abs. 1 Satz 1 HPVG; § 10 Abs. 2 Satz 1 MBG SH) im Lichte der tragenden Erwägungen der besagten Parité-Entscheidungen auf ihre verfassungsrechtliche Konformität. Herr Schneider legt dar, dass die Parité-Entscheidungen im Ergebnis keinen Ausschlag auf die bisherige verfassungsrechtliche Bewertung zwingend anteilmäßig-repräsentativer Quotierung der Personalratsbesetzung haben können. Insbesondere würden politische Wahlen und Personalratswahlen zu große strukturelle Unterschiede aufweisen, als dass die Leitlinien der Parité-Entscheidungen hier zu übernehmen wären. Zudem spreche hiergegen der objektiv-rechtliche Gehalt des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, der in der Situation dienststelleninterner Mitbestimmung vergleichsweise stark zu gewichten sei. De lege ferenda sei – zumindest auf einen ersten Blick – davon auszugehen, dass sogar eine über die zwingend anteilmäßig-repräsentative Quotierung der Sitzverteilung hinausgehende, d.h. eine arithmetische Personalratsbesetzung, verfassungsrechtlicher Nachprüfung standhalten würde.

Die Abhandlung erscheint voraussichtlich Anfang des Jahres 2021 in der Zeitschrift „*Die Personalvertretung*“ (*PersV*).

ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH



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

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

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

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

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

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

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

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

REF. JUR. MAIKE WEBER



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

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

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

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

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

6.1.2. LAUFENDE EXTERNE DISSERTATIONSPROJEKTE

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.3. NEWSLETTER „ARBEITSRECHT AKTUELL“

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

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

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

6.1.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

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

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Rechtliche Anreize zur Tarifbindung im Ausland – Modell für Deutschland?, in: *SR* 6/2020, 205-216.
- Monika Schlachter, Birgitta Nyström und Johann Mulder, Seniority in a comparative perspective, in: *Arbeitsrett*, Vol. XVII/II/2020, 114-151.
- Verdeckte Video-Überwachung am Arbeitsplatz bei Verdacht auf Diebstahl – Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom 17.10.2019 (Rechtssache López Ribalda und andere./Spanien), in: *EuZA* 4/2020, 533-544.
- 100 Jahre ILO und die Suche nach sozialer Gerechtigkeit, in: *EuZA* 2/2020, S. 143-156.
- Die rechtsvergleichende Auslegung sozialer Rechte durch den EGMR, in: Festschrift für Ingrid Schmidt (*im Erscheinen*).
- Diskriminierungsschutz zwischen Unionsrecht und Grundgesetz – Relevante Prüfungsmaßstäbe einer Grundrechtskontrolle, in Festschrift für Ulrich Preis (*im Erscheinen*).

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND EDITIONEN

- AEntG; Art. 157 AEUV; AGG; BBiG; EGBGB; EntgTranspG; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO, in: Müller-Glöge/ Preis/ Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20. Aufl., C.H. Beck Verlag, München 2020.
- Schlachter/Heinig (Hrsg.) *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, Enzyklopädie Europarecht Band 7, Nomos Verlag, 2. Auflage, 2020.

ASS. JUR. JAN AUFTERBECK

URTEILSANMERKUNGEN

- Verhandeln von einzelnen Vertragsteilen: Anforderungen an das „individuelle Aushandeln“ i.S.v. § 305b BGB, Anmerkung zu LG Karlsruhe, Urteil vom 15.11.2010 – 3 O 32/19, in: *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 40/2020 Anm. 5 (zusammen mit Henry Lambertz).
- Unterschied von Mitteilungspflicht und prozessualer Darlegungslast des Arbeitgebers bei Betriebsratsanhörung nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wegen beabsichtigter außerordentlicher Kündigung nach § 626 BGB, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 07.05.2020 – 2 AZR 678/19, in: *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 37/2020 Anm. 4.
- Ansprüche aus Sozialplan nach Widerspruch gegen Betriebsübergang und Auslegung eines Sozialplanes, Anmerkung zu LAG Hamburg, Urteil vom 13.05.2020 – 7 Sa 146/19, in: *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 36/2020 Anm. 3.
- Fehlerhafte Betriebsratsanhörung und Verdachtskündigung: Anforderungen an Verdachtsmoment und Anhörungspflicht des Arbeitgebers, Anmerkung zu LAG Mainz, Urteil vom 11.02.2020 – 8 Sa 46/19, in: *juris PraxisReport Arbeitsrecht* 34/2020 Anm. 4.

- Streitwert des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO regelmäßig 500 Euro, Anmerkung zu LAG Nürnberg, Beschluss vom 28.05.2020 – 2 Ta 76/20, in: *jurisPR-ArbR 28/2020 Anm. 8*.
- Kündigung eines Fußballprofis wegen Rassismussvorwürfen: Außerdienstliches Verhalten als Kündigungsgrund?, Anmerkung zu ArbG Chemnitz Urteil vom 11.12.2019 – 9 Ca 1416/19, in: *jurisPR-ArbR 29/2020 Anm. 8*.
- Zum Arbeitnehmerstatus eines Fußballschiedsrichters, Anmerkung zu LAG Hannover, Urteil vom 12.02.2020 – 2 Sa 172/19, in: *jurisPR-ArbR 30/2020 Anm. 7*.
- Ausübungskontrolle bei Versetzung: Anforderungen an das „billige Ermessen“ nach § 106 GewO, § 315 BGB unter Berücksichtigung tarifvertraglicher Regelungen und gesetzlicher Vorschriften, Anmerkung zu LAG Mainz, Urteil vom 04.03.2020 – 7 Sa 22/19, in: *jurisPR-ArbR 31/2020 Anm. 4*.
- Reichweite einer Ausgleichsklausel in Prozessvergleich: Auslegung nach den §§ 133, 157 BGB, Anmerkung zu LAG Rostock, Urteil vom 12.05.2020 – 5 Sa 179/19, in: *jurisPR-ArbR 32/2020 Anm. 4*.
- Darlegungslast bei Anhörungsrüge nach § 78a Abs. 1 und 2 ArbGG und Grenze der Zumutbarkeit, Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 25.06.2019 – 10 AZN 567/19, in: *jurisPR-ArbR 33/2020 Anm. 9*.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Flexible Arbeitsregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben und die Grenzen des Arbeitszeitrechts, in: *NZA 2021*, 474-479.
- Das Vorrang- und Beschleunigungsgebot nach § 44 EGZPO, in: *MDR 2021*, 393-397.
- Ausgleichsansprüche nach der Fluggastrechte-Verordnung bei streikbedingter Annullierung oder Verspätung, in: *EuZW 2021*, 23-29.
- Grundrechtsanwendung und Grundrechtsschutz im europäischen Mehrebenensystem - Neuausrichtung durch die "Recht-auf-Vergessen"-Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts, in: *ZESAR 2020*, S. 449-458 (zusammen mit Dominik Leist).
- EU law requires working time recording: Consequences of the ECJ-ruling in the case 'CCOO' for member states and especially Germany, Dispatch No. 19 des *Comparative Labor Law & Policy Journal*, <http://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (zusammen mit Dominik Leist).
- Neue Akzente in der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zum Streikrecht, in: *Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 2020*, 3069-3073.
- Rechtmäßigkeit einer Altersgrenze von 60 Jahren für die Tätigkeit als Pilot einer für den Geheimdienst tätigen Fluggesellschaft, in: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA) 2020*, 511-521 (zusammen mit Joshua Kern).
- Ansprüche des Gläubigers bei Zahlungsverzug des Schuldners, in: *Juristische Arbeitsblätter (JA) 2020*, 8-12.
- Entsenderecht, in: Schlachter/Heinig (Hrsg.) *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, Enzyklopädie Europarecht Band 7, Nomos Verlag, 2. Auflage, 2020.

REF. JUR. THOMAS LEHNART

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Schutzpflichten des Arbeitgebers für die Gesundheit der Beschäftigten - Arbeits- und strafrechtliche Aspekte am Beispiel der Corona-Pandemie, in: *Betriebs-Berater (BB)* 2020, 1525-1531 (zusammen mit Ron-Jo Koenen).

REF. JUR. DOMINIK LEIST

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Grundrechtsanwendung und Grundrechtsschutz im europäischen Mehrebenensystem - Neuausrichtung durch die "Recht-auf-Vergessen"-Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts, in: *ZESAR* 2020, 449-458 (zusammen mit Thomas Klein).
- EU law requires working time recording: Consequences of the ECJ-ruling in the case 'CCOO' for member states and especially Germany, Dispatch No. 19 des *Comparative Labor Law & Policy Journal*, <http://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (zusammen mit Thomas Klein).
- Die unionsrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, in: *ZESAR* 2019, 365-372 (zusammen mit Thomas Klein).

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Geschlechterparität im Zuge der Personalratswahl, erscheint in: *Die Personalvertretung (PersV)*.
- Die Grundrechtsfähigkeit der Personalvertretung, in: *PersV* 2020, 124-135.
- Das Bundessozialgericht als „Bremse“ der Reprofessionalisierungstendenzen (honorar)ärztlicher Tätigkeit? – Eine interdisziplinäre Untersuchung, in: *VSSAR* 2020, 1-26 (zusammen mit Katrin Treppschuh und Ronny Ehlen).

ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Das Bundessozialgericht als „Bremse“ der Reprofessionalisierungstendenzen (honorar)ärztlicher Tätigkeit? – Eine interdisziplinäre Untersuchung, in: *VSSAR* 2020, 1-26 (zusammen mit Alexander Schneider und Ronny Ehlen).

6.1.5. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

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

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- „Collective Representation for self-employed service providers - freedom of association vs. freedom of competition“, Trade Union incentives, Lund University, Schweden, 23.01.2020.
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mutterschutz und Elternzeit im Unionsrecht“, EU-Gleichstellungsrecht, ERA, Trier, 27.-28.01.2020.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Das Verhältnis von Arbeit und Zeit – 27. Verbandsversammlung des Deutschen Arbeitsgerichtsverband e.V., 14. Oktober 2020.

REF. JUR. DOMINIK LEIST

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- „Kollektivverträge außerhalb des Arbeitsverhältnisses?“ 22. Colloquium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Kassel, 06.-07.02.2020.

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- „Die Grundrechtsfähigkeit der Personalvertretung“, 9. GUT-Publikationspreis 2020, Trier, abrufbar unter: https://youtu.be/V_kdhqkbwYA.

6.1.6. UNIVERSITÄRE LEHRVERANSTALTUNGEN

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

- Europäisches Arbeitsrecht, Sommersemester 2020, Schwerpunktbereich Arbeits- und Sozialrecht.
- Kollektives Arbeitsrecht II, Wintersemester 2020/21, Schwerpunktbereich Arbeits- und Sozialrecht.
- Prüfungsseminar im Arbeitsrecht, Sommersemester 2020, Schwerpunktbereich Arbeits- und Sozialrecht.
- Prüfungsseminar im Arbeitsrecht, Wintersemester 2020/21, Schwerpunktbereich Arbeits- und Sozialrecht.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

- Examinatorium im Zivilrecht – Vertragliche Schuldverhältnisse, Wintersemester 2020/21.

REF. JUR. DOMINIK LEIST

- Arbeitsgemeinschaft im Strafrecht für Anfänger, Sommersemester 2020.
- Arbeitsgemeinschaft im Strafrecht für Anfänger, Wintersemester 2020/21.

6.1.7. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

ALEXANDER SCHNEIDER MIT 9. PUBLIKATIONSPREIS 2020 DES GRADUIERTENZENTRUMS DER UNIVERSITÄT TRIER AUSGEZEICHNET

Für seinen kürzlich in der Zeitschrift „Die Personalvertretung“ veröffentlichten Beitrag mit dem Titel „Die Grundrechtsfähigkeit der Personalvertretung“ (= PersV 4/2020, 124-135) wurde Alexander Schneider, wiss. Mitarbeiter der juristischen Arbeitsgruppe des IAAEU, am 15.7.2020 mit dem diesjährigen Publikationspreis des Graduiertenzentrums der Universität Trier für die beste Publikation des Jahres im Fachbereich V-Rechtswissenschaft ausgezeichnet (9. GUT-Publikationspreis 2020).

UNTERSUCHUNG DES ARBEITSRECHTLICHEN HINWEISGEBERSCHUTZES IN NEUEM DRITTMITTELPROJEKT

Die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, kurz „Hinweisgeberschutz-RL“ soll bis Ende 2021 vom deutschen Gesetzgeber in nationales Recht umgesetzt werden. Sie soll dazu dienen, den gesetzlichen Schutz von Whistleblowern zu verbessern und Schutzstandards zu vereinheitlichen. Für die Schaffung eines praxistauglichen Schutzes ist dabei vor allem das Arbeitsrecht gefordert. Aus diesem Grund wird das IAAEU im Rahmen eines auf zwei Jahre angelegten Drittmittelprojektes der Fritz-Thyssen-Stiftung für Wissenschaftsförderung den Umsetzungsbedarf der Richtlinie im deutschen Recht untersuchen. Der Fokus der Untersuchung liegt zum einen darauf, wie bei der Richtlinienumsetzung vorgegangen werden kann, um einen Hinweisgeberschutz im Regulationssystem des deutschen Arbeitsrechts zu verankern. Einen zweiten Schwerpunkt bildet in diesem Rahmen die Frage der Vereinbarkeit eines arbeitsrechtlichen Whistleblowerschutzes mit den Normen des Daten- und Geschäftsgeheimnisschutzrechts. Das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren.

DR. THOMAS KLEIN ALS SACHVERSTÄNDIGER IM BUNDESTAGSAUSSCHUSS FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages hat am 14. September 2020 eine öffentliche Anhörung durchgeführt, die u.a. zwei Anträge der Fraktion DIE LINKE. (BT-Drs. 19/17134) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/20585) zum Arbeitszeitecht zum Gegenstand hatte. Dr. Klein wurde als Einzelsachverständiger insbesondere zu dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 in der Rechtssache C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE angehört, zu dem er bereits gemeinsam mit Dominik Leist veröffentlicht hatte (Die unionsrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, in: ZESAR 2019, S. 365-372; EU law requires working time recording: Consequences of the ECJ-ruling in the case 'CCOO' for member states and especially Germany, Dispatch No. 19 des Comparative Labor Law & Policy Journal). Dr.

Klein legte dem Ausschuss seine Ansicht dar, wonach aufgrund des Urteils in Deutschland sofortiger gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht. Die im Einzelnen zu beachtenden unionsrechtlichen Rahmenbedingungen hatte Dr. Klein bereits im Vorfeld der Anhörung in einer schriftlichen Stellungnahme (Ausschussdrucksache 19(11)746, online abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/791352/5db9fb52e2fa8ce7cec5fb7bd7c86274/19-11-746-data.pdf>) erläutert.

TEILNAHME AM ARBEITSRECHTLICHEN MOOT COURT DES BUNDESARBEITSGERICHTS IN ERFURT

Der arbeitsrechtliche Moot Court findet alle zwei Jahre beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt statt und wurde am 16. Januar 2020 in Erfurt zum achten Mal ausgetragen. Der Moot Court ist ein Wettbewerb, bei dem Studenten der Rechtswissenschaft im Rahmen einer Prozesssimulation auf der Grundlage eines vorgegebenen fiktiven Sachverhalts die Rolle der Vertreter der jeweiligen Prozessparteien übernehmen und ihren Rechtsstandpunkt argumentativ vertreten und gegen kritische Nachfragen der Richter verteidigen müssen. Die Verhandlung erfolgt beim arbeitsrechtlichen Moot Court vor „Kammern“, die in der Vorrunde und im Halbfinale aus drei, im Finale aus fünf Richtern des Bundesarbeitsgerichts bestehen. Ziel des Moot Courts ist es, Rhetorik und freie Rede zu fördern und angehende Juristen mit Anforderungen des beruflichen Alltags vertraut zu machen. Er ist damit Teil einer praxisnahen Ausbildung von Studenten der Rechtswissenschaft.

Die Teilnehmerzahl ist auf 32 Teams beschränkt. Diese können von allen arbeitsrechtlichen Lehrstühlen in Deutschland angemeldet werden. Nach der Anmeldung wird der zu bearbeitende Sachverhalt an die Teams versandt und die Parteirolle (Kläger oder Beklagter) zugewiesen. Dann gilt es einen Schriftsatz zu entwerfen in dem der (vorgegebene) Prozessantrag der jeweiligen Partei begründet wird. Alle Teams, die einen Schriftsatz eingereicht haben, werden dann zu der mündlichen Verhandlung nach Erfurt eingeladen, und treten dort in einer Vorrunde in vier Gruppen mit jeweils acht Teams in Zweierpaarungen gegeneinander an. Gegenstand des Falles waren in diesem Jahr Fragen um die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung und einen etwaigen Wiedereinstellungsanspruch, wenn die die Kündigung begründenden Verdachtsmomente nach Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung entkräftet werden.



(Foto von links nach rechts: Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter, Jana Hagenmüller, Laura Christen, Verena Moll, Thomas Lehnart und Alexander Schneider)

Das Team des IAAEU, bestehend aus Laura Christen, Jana Hagenmüller und Verena Moll, wurde während der kompletten Vorbereitungszeit sowie vor Ort durch die wissenschaftlichen Mitarbeiter des IAAEU unterstützt. Zuerst wurde ein Schriftsatz erarbeitet, der bis Anfang Dezember beim BAG eingereicht werden musste. Im Anschluss ging es darum, sich auf die Verhandlungsmodulation vorzubereiten. Um so viel Praxis wie möglich zu erlangen, wurde zuerst eine Probeverhandlung mit dem Team des Lehrstuhls Raab in den Räumen des IAAEU durchgeführt. In der Woche vor dem eigentlichen Moot Court fand eine „Generalprobe“ vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz statt, wo die beiden Teams gegeneinander antraten und sich mit den Fragen des Gerichtes auseinandersetzen durften.

Am 16.01.2020 fand der Moot Court nach erfolgreicher Vorbereitung in Erfurt statt. Das Team des IAAEU konnte von sich überzeugen und bekam im Anschluss der Verhandlung Lob des vorsitzenden Richters. Sowohl der Schriftsatz als auch das Auftreten vor Gericht beeindruckte die durchführenden Richter. Leider gelang ein Weiterkommen nicht, da sie in einem knappen Rennen mit den letztlich Gewinnern des Moot Courts ausgeschieden sind.

6.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

6.2.1. FORSCHUNGSPROJEKTE

PROF. DR. LASZLO GOERKE



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

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

FORSCHUNGSPROJEKT: WARUM SIND BESCHÄFTIGTE MITGLIEDER VON GEWERKSCHAFTEN?

In diesem Projekt wird vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes untersucht, welche Konsequenzen sich aus der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ergeben. Ziel ist es, Anreize zu identifizieren, die dazu beitragen, Trittbrettfahrerverhalten zu überwinden. Goerke et al. (2015) zeigen auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), dass Gewerkschaftsmitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. Der monetäre Gegenwert dieser Urlaubsdifferenz entspricht einem gewichtigen Teil des Mitgliedsbeitrags. In diesem Kontext werden auch Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit, die Überstunden einschließt, untersucht. So ist denkbar, dass Gewerkschaftsmitglieder eher auf die arbeitsrechtlichen Grenzen des Überstundeneinsatzes achten und insgesamt eine geringere Arbeitszeit leisten. Goerke und Schultze (2020) zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder im Vergleich mit Nichtmitgliedern im Durchschnitt weniger Überstunden pro Woche arbeiten. In einer weiteren, diesem Forschungsprojekt zuzuordnenden Unter-

suchung analysieren Chadi und Goerke (2017) empirisch den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Schließlich analysieren Goerke und Huang (2020) anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1985-2015 die Auswirkungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Arbeitszufriedenheit. Wenn Arbeitnehmer einer Gewerkschaft beitreten, kann erwartet werden, dass sich ihr Wohlbefinden verbessert und ihre Arbeitszufriedenheit erhöht (Goerke 2020a). Im Gegensatz zu dieser Erwartung dokumentieren Goerke und Huang (2020) eine negative und signifikante Beziehung in OLS-Modellen und keine signifikante Beziehung in Spezifikationen, die fixe Effekte berücksichtigen. Die Schätzungen mit Instrumentvariablen führen zu vergleichbaren Ergebnissen. Die Resultate sind konsistent mit einem Sortierprozess, da Individuen Gewerkschaftsmitglied werden, die bestimmte zeitinvariante und für die empirischen Forscher nicht direkt beobachtbare Merkmale oder Eigenschaften aufweisen, die mit geringerer Arbeitszufriedenheit einhergehen.

Referenzen:

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

Goerke, Laszlo (2020a): Unions and Workers' Well-being, *IAAEU Discussion Paper* 08/2020.

Goerke, Laszlo und Yue Huang (2020): Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

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

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

FORSCHUNGSPROJEKT CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Firmen verfolgen nicht nur Gewinnziele, sondern berücksichtigen bei ihren Entscheidungen unter Umständen auch das Gemeinwohl. Während die Auswirkungen dieser Annahme in der Industrieökonomik bereits umfänglich betrachtet wurden, sind die Konsequenzen für Arbeitsmärkte bisher relativ wenig untersucht worden. Goerke (2021a) analysiert Verhandlungen zwischen einer Gewerkschaft und einem Unternehmen über Löhne oder Löhne und Beschäftigungsniveau. Er zeigt, wie die Verhandlungsergebnisse von unternehmerischen Gemeinwohlüberlegungen beeinflusst werden und sich die Wohlfahrtswirkungen von Gewerkschaften verändern können.

Referenz:

Goerke, Laszlo (2021a): Trade Unions and Corporate Social Responsibility, *Annals of Public and Cooperative Economics*, erscheint demnächst, siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 6/2020.

FORSCHUNGSPROJEKT BETRIEBSRÄTE

In Deutschland gibt es viele Betriebe, in denen die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung durch Tarifverträge geregelt sind und in denen Betriebsräte existieren. Aber es gibt auch

einen hohen Anteil von Betrieben, in denen nur einer der beiden Institutionen vorhanden ist. Daher ist es bedeutsam, die Wirkungen der Tarifvertragsbindung und der betrieblichen Mitbestimmung zu unterscheiden und auch ihr Zusammenwirken zu betrachten.

Goerke und Jeworrek (2021) ergänzen Goerke et al. (2015), die sich mit Gewerkschaften auseinandersetzen, und betrachten die Wirkungen, die das Vorhandensein eines Betriebsrats auf die Ausnutzung von Urlaubsansprüchen hat. Es zeigt sich, dass die Anzahl der genommenen Urlaubstage deutlich höher ist. Dieser Betriebsratseffekt ist allerdings fast ausschließlich bei Männern zu beobachten. Goerke und Pannenberg (2021) nehmen eine Debatte vor allem in der Tagespresse, aber auch der juristischen Fachliteratur auf und untersuchen die Entlohnung von Betriebsräten. So schreibt das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass Betriebsräte ehrenamtlich tätig sind und daher aufgrund ihrer Tätigkeit nicht anders entlohnt werden dürfen als es ohne diese Tätigkeit der Fall wäre. Im Gegensatz zur anekdotischen Evidenz, auf die sich viele juristischen Analysen beziehen, verdeutlichen die Schätzungen von Goerke und Pannenberg (2021) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, dass Betriebsräte nicht systematisch anders bezahlt werden als vergleichbare Beschäftigte, die keine Betriebsräte sind. Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Entlohnung von Betriebsräten im Großen und Ganzen gesetzeskonform erfolgt.

Referenzen:

Goerke, Laszlo und Sabrina Jeworrek (2021), Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, erscheint in: *Economic and Industrial Democracy*.

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

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2021): Wage Determination in the Shadow of the Law: The Case of Works Councilors in Germany, *IAAEU Discussion Paper 1/2021*.

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITS- UND GÜTERMARKTUNVOLLKOMMENHEITEN

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

Im Rahmen dieses theoretisch orientierten Forschungsprojektes wird eine oligopolistische Struktur des Gütermarktes angenommen, in der alle Produzenten ein homogenes Gut produzieren und über den Eintritt in den Markt entscheiden. Für eine solche Struktur lässt sich zeigen, dass sowohl die Ausbringung pro Firma als auch die Zahl der Firmen im Markt ineffizient sind. De Pinto und Goerke (2020) zeigen, dass Gewerkschaften exzessive Markteintrittsreize verringern und damit wohlfahrtserhöhend wirken können. In einem zweiten Projekt wird angenommen, dass Löhne für Unternehmen eine doppelte Rolle – sowohl als Kosten als auch als produktivitätssteigernder Anreizmechanismus – haben. In einer solchen

Effizienzlohnwelt werden die Verzerrungen verstärkt, die im Oligopol resultieren (siehe de Pinto und Goerke 2019). Schließlich untersuchen de Pinto et al. (2020a, 2020b) das Zusammenwirken von externen Effekten auf oligopolistischen Märkten und unvollständiger Informationen über die Handlungen oder Eigenschaften von Beschäftigten. In einem weiteren Forschungsvorhaben wird die Möglichkeit partieller Regulierungsinstitutionen in einer oligopolistischen Gütermarktstruktur analysiert sowie die Wirkung von internationalem Wettbewerb (Goerke 2020b).

Referenzen:

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

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

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2020a): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, unveröffentlichtes Manuskript.

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2020b): On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo (2020b): A Political Economy Perspective on Horizontal FDI in a Dynamic Cournot-Oligopoly with Endogenous Entry, *European Journal of Political Economy*, 63, Artikel 101897, siehe auch: *IAAEU Discussion Paper* 03/2020.

FORSCHUNGSPROJEKT: VERGLEICHENDE PRÄFERENZEN UND ARBEITSMARKTERGEBNISSE

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

Auf der einen Seite vergleichen sich Beschäftigte mit anderen Individuen. Auf der Basis dieser Einsicht wird untersucht, wie vergleichende Präferenzen von Beschäftigten und Arbeitsmarktinstitutionen oder andere Abweichungen vom wettbewerblichen Lehrbuchmodell interagieren. In Goerke und Neugart (2021) wird beispielsweise angenommen, dass es nur einen Nachfrager nach Arbeitskraft gibt. Vergleichende Präferenzen führen dazu, dass das traditionelle Unterbeschäftigungsergebnis im Monopson zumindest abgemildert, wenn nicht umgekehrt wird. Weiterhin werden die Wohlfahrtswirkungen von verschiedenen wirtschaftspolitischen Instrumenten untersucht, wie beispielsweise die eines Mindestlohns oder einer Lohnobergrenze sowie von Steuern oder Subventionen. Ebenfalls diesem Forschungsprojekt zuzuordnen ist die theoretische Analyse von Goerke (2019). Sie untersucht den Ausgangspunkt der Analyse von Goerke und Neugart (2021), dass nämlich das Arbeitsangebot in einem wettbewerblichen Arbeitsmarkt bei imitierendem Verhalten höher ist als bei Abwesenheit entsprechender Präferenzen. Goerke (2019) weist nach, dass diese Wirkung von sozialen Präferenzen nicht mehr resultieren muss, wenn Individuen neben den vertraglichen Arbeitsstunden auch über Fehlzeiten entscheiden können. Das be-

deutet, dass die Existenz weiterer Anpassungskanäle die Wirkung von vergleichenden Präferenzen auf Arbeitsmarktergebnisse umkehren kann, die sich bei weniger Wahlmöglichkeiten ergeben.

Auf der anderen Seite gibt es umfangreiche Evidenz dafür, dass die zeitliche Entwicklung des eigenen Konsums und Einkommens das Verhalten von Individuen beeinflusst. Ein ansteigender Konsumpfad führt zu einem Nutzengewinn, ein abnehmender Verlauf zu einem Nutzenverlust. Für solche Präferenzen wird von Goerke und Hartmann (2019) untersucht, wie sie kollektive Lohnverhandlungen beeinflussen. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Gewerkschaft berücksichtigt, dass eine hohe Lohnforderung heute ihre Möglichkeiten verringert, in der Zukunft Lohnerhöhungen durchzusetzen. Goerke (2021b) analysiert die Wirkungen entsprechender vergleichender Präferenzen in einem mehrperiodigen Effizienzlohnansatz auf Firmenebene.

Referenzen:

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

Goerke, Laszlo (2021b): Habit Formation and Wage Determination, *Managerial and Decision Economics* 42(1), 61-76.

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

Goerke, Laszlo und Michael Neugart (2021): Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, erscheint in: *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'Économique.*, siehe auch: *IAAEU Discussion Paper 01/2020*.

M. SC. FENET BEDASO



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

FORSCHUNGSPROJEKT: DIE INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN UND ANDEREN MIGRANTEN AUF DEM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT

Seit Oktober 2019 arbeite ich an meinem ersten Projekt „Die Integration von Geflüchteten und anderen Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt“. Diese empirische Studie untersucht die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und anderen Migranten aus Nicht-EU-Ländern in Deutschland. Zusätzlich, wird auf Beschäftigungsunterschiede zwischen der einheimischen Bevölkerung und Geflüchteten und anderen Migranten eingegangen. Als Grundlage für die Untersuchung dienen die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für den Zeitraum 1995-2008.

Die vorläufigen Ergebnisse der Studie lassen darauf schließen, dass die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein, für Geflüchtete und andere Migranten geringer ist als für die einheimische Bevölkerung. Während keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern mit Migrationshintergrund und einheimischen Männern hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, festzustellen sind, ist die Wahrscheinlichkeit, einer Beschäftigung nachzugehen, bei Männern mit Flüchtlingsstatus geringer als bei einheimischen Männern. Frauen mit Migrationshintergrund, resp. Flüchtlingsstatus, haben – im Vergleich zu einheimischen Frauen und männlichen Migranten – eine geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeit.

Der Vergleich zwischen Geflüchteten und anderen Migranten verdeutlicht, dass die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein, für Menschen mit Flüchtlingsstatus geringer ist als für andere Migranten. Dieses Ergebnis trifft auch zu, wenn man für die Jahre seit Einwanderung kontrolliert. Zudem zeigt die Studie, dass Migrationskategorie, Sprachkenntnisse, Herkunftsland und Geschlecht wichtige Faktoren sind, welche bei der Analyse der Arbeitsmarktintegration von Einwanderern berücksichtigt werden sollten.

M. SC. JONAS FELD



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

FORSCHUNGSPROJEKT: MINDESTLÖHNE UND MIGRATION

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

Für EU-Staaten gibt es bisher keine umfassende Evidenz. Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, diese Lücke zu schließen und analysiert, ob Mindestlohnveränderungen relevant für die Zielortentscheidung innereuropäischer Migranten sind. Erste Ergebnisse zeigen, dass Mindestlöhne sich in der Tat auf die Standortentscheidung auswirken, jedoch anders als vielleicht zunächst zu erwarten: Eine Erhöhung des Mindestlohns hat einen negativen Effekt auf die Immigrationsrate in den Zielregionen. Grund hierfür könnte sein, dass Migranten bei steigendem Mindestlohn schlechtere Jobchancen auf dem Zielarbeitsmarkt für sich ausmachen, da auch mehr Einheimische – mit Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes – dadurch aktiviert werden und in stärkere Konkurrenz zu Einwanderern treten. Trifft diese Argumentation zu, schützen Mindestlöhne nicht nur vor Lohndumping (wie in politischen

Debatten oft suggeriert), sondern auch vor potentieller ausländischer Konkurrenz. Gleichzeitig haben sie das Potential, die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes zu beeinflussen, sofern unterschiedlich qualifizierte Gruppen an Einwanderern verschieden auf Mindestlöhne reagieren.

Referenz:

Feld, Jonas (2020): Minimum Wages and Migration Rates: Evidence from EU Countries, unveröffentlichtes Manuskript.

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

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

Es gibt empirische Evidenz, dass Sprachkenntnisse in der dominanten Sprache des Ziellandes positiv auf die Arbeitsmarktperformance von Einwanderern wirken. Ebenso ist bekannt, dass eine relative sprachliche Nähe zweier Sprachräume das Erlernen der jeweils anderen Sprache erleichtert. Der direkte Zusammenhang zwischen sprachlicher Nähe und Arbeitserfolg ist jedoch weitgehend unerforscht. Das Forschungsprojekt versucht diese Lücke zu schließen.

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

Referenz:

Feld, Jonas, Mariola Pytlikova und Joanna Tyrowicz (2020): Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills, unveröffentlichtes Manuskript.

M. SC. SVEN HARTMANN



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

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

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

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

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

Referenz:

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

FORSCHUNGSPROJEKT: HABIT FORMATION UND GEWERKSCHAFTEN (MIT LASZLO GOERKE)

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

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

Referenz:

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

FORSCHUNGSPROJEKT: FERNSEHEN UND GESCHLECHTERSTEREOTYPE

Besonders in den letzten Jahrzehnten haben sich die traditionellen Familienbilder stark verändert. In dieser Zeit sind die Scheidungsraten in fast allen OECD-Ländern stark gestiegen, während im gleichen Zeitraum Ehe- und Geburtenraten insgesamt gesunken sind. Daher ist es sowohl für Forscher als auch für politische Entscheidungsträger von entscheidender Bedeutung, die Mechanismen zu verstehen, die zu diesen Entwicklungen beitragen. Unter anderem wird davon ausgegangen, dass Massenmedien dazu beitragen, soziale Normen

und Geschlechterstereotypen über Generationen hinweg zu entwickeln und aufrechtzuerhalten. Vor diesem Hintergrund haben mehrere Studien gezeigt, dass Darstellungen von Frauen in Fernsehinhalten, die führende Geschlechternormen widerspiegeln, Stereotype über Frauen und ihre Rolle in der Gesellschaft festigen.

Die Frage ist jedoch, ob Fernsehinhalte so weitreichende Auswirkungen haben können, dass sie sogar die Gestaltung unserer Lebenspläne beeinflussen. Basierend auf diese Frage untersucht Hartmann (2020), ob Fernsehinhalte Entscheidungen über den Familienstand und die Familienplanung beeinflussen können. Dafür nutzt Hartmann (2020) ein natürliches Experiment, das in der Zeit der deutschen Teilung in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) stattgefunden hat. Teile der ostdeutschen Bevölkerung konnten aufgrund der geografischen Lage ihres Wohnortes vor der Wiedervereinigung westdeutsche Fernsehprogramme empfangen. Diese Programme haben ihr Publikum regelmäßig mit weiblichen Charakteren konfrontiert, die unverheiratet waren und zudem nur selten in der Rolle als Mütter dargestellt wurden. Diese Darstellungen standen im Widerspruch zu den damals in der DDR vorherrschenden sozialen Normen.

Die Ergebnisse der Analyse administrativer Daten zeigen, dass der Empfang von Westfernsehen einen signifikanten und negativen Einfluss auf Ehe- und Geburtenraten hatte und sich positiv auf die Scheidungsraten auswirkte. Eine Untersuchung der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) unterstützt diese Ergebnisse. Schlussendlich kann mithilfe von Umfragedaten aus dem Ende der 1980er Jahre gezeigt werden, dass hauptsächlich Frauen von TV-Inhalten beeinflusst wurden.

Referenz:

Hartmann, Sven (2020): Television and Gender Stereotypes, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: EIN KOMMENTAR ZU EINEM DELEGATIONSSPIEL MIT DIFFERENZIIERTEN PRODUKTEN (MIT CLEMENS BUCHEN UND ALBERTO PALERMO)

Der Grundgedanke der Delegation als strategische Verpflichtung wirft die Frage auf, ob Firmeninhaber es bevorzugen, dass Manager nur den Gewinn maximieren oder auch weitere Unternehmensaspekte optimieren. Die Grundidee wird später neu interpretiert, besonders in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaften des Managers. Diese führen dazu, dass dieser eine objektive Funktion anders maximiert als den bloßen Firmengewinn, womit die Delegation als strategische Verpflichtung von Unternehmen genutzt werden. In dem Beitrag von Buchen et al. (2020) wird ein Delegationsspiel analysiert und werden Bedingungen diskutiert, unter denen ein Unternehmen seinen Gewinn steigern kann, womit das übliche Ergebnis eines Gefangenendilemmas vermieden wird.

Referenz:

Buchen, Clemens, Sven Hartmann und Alberto Palermo (2020): Our Product is Unique: A Note on a Delegation Game with Differentiated Products, unveröffentlichtes Manuskript.

M. A. KONSTANTIN HOMOLKA



- Von 2010 bis 2013 Studium der Soziologie an der Universität Mannheim (Abschluss: Bachelor of Arts)
- Von 2013 bis 2016 Studium der Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier (Abschluss: Master of Arts)
- 2016 bis 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

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

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

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

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

In einem zweiten Projekt wird die Rolle der Gruppengröße für die Arbeitsleistung von Teams betrachtet. Ob größere oder kleinere Teams aus ökonomischer Sicht vorteilhaft sind, ist bisher nur wenig empirisch untersucht worden, trotz der offensichtlich hohen praktischen Relevanz dieser Frage. Aus theoretischer Sicht spricht der Nachteil des möglichen Trittbrettfahrens in größeren Gruppen für ein kleines Team. Um mögliche weitere relevante Faktoren in diesem Kontext zu untersuchen, werden in diesem Experiment Individuen in Zweier- bzw. Dreier-Teams randomisiert eingeteilt und mögliche Determinanten der Arbeitsleistung untersucht. Speziell liegt der Fokus hierbei auf einem möglichen psychologischen Druck zur höheren Arbeitsleistung, der durch die Arbeitsleistung anderer im Team ausgelöst werden kann. Die Ergebnisse legen nahe, dass, obwohl die Leistung im Zweier- und Dreier-Team im Durchschnitt gleich hoch ist, die zugrundeliegenden Mechanismen sich fundamental unterscheiden. Im Dreier-Team scheint das angesprochene Trittbrettfahrerproblem durch einen positiven „Peer-Effekt“ ausgeglichen zu werden, wohingegen im Zweier-Team besonders Teammitglieder mit einem hochproduktiven zweiten Teammitglied sich stark unter Druck gesetzt fühlen und ihre Leistung nicht wie gewünscht abrufen können. Die Ergebnisse leisten somit einen wichtigen Beitrag zum besseren Verständnis von Gruppendynamiken und dem sogenannten Peer-Effekt.

In einer weiteren empirischen Untersuchung auf Basis der Daten aus dem zuvor umschriebenen Teamprojekt steht der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Attraktivität und Produktivität im Mittelpunkt. Die Wirkung der eigenen Attraktivität ist bereits ausgiebig erforscht worden, wohingegen nur wenige Erkenntnisse über den möglichen Einfluss der wahrgenommenen Attraktivität anderer auf die eigene Arbeitsleistung vorliegen. Auf Basis psychologischer Forschungsergebnisse lassen sich hierbei Hypothesen für das Verhalten in einem Arbeitsplatzkontext aufstellen und insbesondere die Betrachtung von geschlechtsspezifischen Effekten erscheint dabei vielversprechend. So ist zum einen bereits erforscht, dass kognitive Kapazitäten von Männern und Frauen von der Attraktivität des anderen Geschlechts unterschiedlich beeinflusst werden, und zum anderen, dass Individuen in Gegenwart einer attraktiven Person dazu neigen, sich selbst in einem möglichst vorteilhaften Licht darzustellen. Ersteres kann durch Untersuchung bestätigt werden, da Männer in Gegenwart einer attraktiven Frau vergleichsweise wenig Arbeitsleistung zeigen, was durch ein hohes emotionales Erregungsniveau erklärt werden kann. Der Effekt der geringen Arbeitsleistung in Gegenwart einer attraktiven Person des anderen Geschlechts zeigt sich auch bei Frauen. Die Ergebnisse sind unter anderem aus Sicht der Diversitätsforschung interessant, da sie für eine kurzfristige Perspektive daraufhin deuten, dass Geschlechterdiversität per se nicht ausschließlich mit positiven Effekten verbunden sein muss.

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

Obwohl bargeldlose Zahlungsmöglichkeiten weit verbreitet sind, werden sie bei Spendensammlungen mit persönlicher Ansprache selten eingesetzt. Ob das Anbieten einer zusätzlichen, unmittelbaren bargeldlosen Spendenoption sowohl die Höhe als auch die Anzahl der Spendenbeträge positiv beeinflussen kann, soll daher dieses Projekt klären. Im Rahmen einer Kunstausstellung wird hierbei pro Besuchergruppe zufallsrandomisiert um reine Bargeldspenden oder zusätzlich mit einem Kartenlesegerät um Spenden gebeten. Weiterhin wird untersucht, inwiefern „Pay what you want (PWYW)“, also das freiwillige Zahlen für die Dienstleistung der besuchten Führung, die Wahrnehmung des Kartenlesegeräts und die dadurch hervorgerufene Höhe und Anzahl der Einzahlungen beeinflusst. Um zugrundeliegende Ursachen analysieren zu können, wird zudem am Ende jeder Führung ein Fragebogen an die Besuchergruppen verteilt. Erste Ergebnisse legen nahe, dass das Kartenlesegerät sowohl im Spenden- als auch im PWYW-Szenario selten genutzt wird, jedoch auch die Anzahl und Höhe von Bargeldspenden nicht negativ beeinflusst werden. Insbesondere für eine bestimmte Besuchergruppe scheint die Möglichkeit der bargeldlosen Spende sogar die Anzahl der Bargeldspenden zu erhöhen. Es wird diskutiert, ob dieser Befund durch psychologische Mechanismen, die das Kartenlesegerät auslöst, erklärt werden kann.

FORSCHUNGSPROJEKT: WIE SICH DIE UMSETZUNG DER DSGVO AUF DIE ERHEBUNG WISSENSCHAFTLICHER DATEN AUSWIRKT

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist die erste supranationale Datenschutzbestimmung und hat zum Ziel, die persönliche Kontrolle über private Daten zu stärken und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen zu schaffen. Explizit gilt diese Verordnung auch für den Bereich der Wissenschaft, welcher sich zumeist bereits selbst hohe Datenschutzstandards auferlegt hat. Ergo sollte die Implementierung der DSGVO keine Veränderung im Probandenverhalten in wissenschaftlichen Experimenten zur Folge haben. Auf dieser Überlegung basiert ein Online-Experiment mit der Forschungsfrage, ob eine erhöhte Transparenz der Datenschutzregel die Bereitschaft verändert, persönliche Daten im wissenschaftlichen Kontext weiterzugeben. Im Gegensatz zur Ad-hoc-Annahme legen die Ergebnisse nahe, dass eine erhöhte Transparenz der Datenschutzregelungen die Freigabe von privaten Daten reduziert. Dieser Befund ist jedoch davon abhängig, ob die Organisation angibt, freiwillig den Datenschutz zu erhöhen. Falls die Änderung des Datenschutzes erzwungen worden zu sein scheint, reduziert auch dies die Bereitschaft, private Daten zu teilen, jedoch wird die Reduktion nicht mehr durch ein Mehr an Transparenz verstärkt. Die Ergebnisse zeigen, dass auch kleine Änderungen eines Erhebungsdesigns die Datenangabe von Versuchspersonen entscheidend beeinflussen können.

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 Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: NEGATIVE EMOTIONEN UND SORGEN ÜBER DIE ZUWANDERUNG NACH DEUTSCHLAND

Die Bedenken der Bevölkerung hinsichtlich der Einwanderung haben in den westlichen Demokratien in den letzten Jahren stark zugenommen. Zahlreiche empirische Studien haben daraufhin versucht, die Faktoren, welche die Sorgen der Bürger bezüglich der Zuwanderung von Migranten und Flüchtlingen erklären, zu bestimmen (Deole und Huang, 2020, 2021). Viele Studien beziehen sich dabei auf Korrelationsanalysen und führen zahlreiche, auf individueller Ebene gegebene Einflussfaktoren in Bezug auf die Sorge über Zuwanderung auf. Ein weniger prominenter, aber immer mehr an Beachtung gewinnender Teil dieser Literatur führt kausale Untersuchungen durch (Deole und Huang, 2021). Deole und Huang (2020) tragen zur Literatur bei, indem sie einen neuartigen Faktor zur Bestimmung der Sorge der Bevölkerung über Zuwanderung berücksichtigen. Sie untersuchen, ob negative Emotionen eine kausale Auswirkung auf die Sorge der Bevölkerung bezüglich des Zuzugs von Flüchtlingen und Migranten haben.

Die empirische Analyse basiert auf den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) in Deutschland. In der Umfrage des SOEP wurden die Befragten gebeten anzugeben, wie oft sie in den letzten vier Wochen folgende negativen Emotionen verspürt haben: Traurigkeit, Angst und Ärger. Deole und Huang (2020) finden einen positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen den negativen Emotionen der Befragten und ihrer Sorge über die Zuwanderung von Flüchtlingen und Migranten nach Deutschland.

Negative Emotionen können, aufgrund ihrer subjektiven Eigenschaften, endogen sein. Um dieses Endogenitätsproblem anzugehen und die kausalen Auswirkungen von negativen

Emotionen auf die Sorge bezüglich des Zuzugs von Flüchtlingen und Migranten zu identifizieren, setzen Deole und Huang (2020) die exogen gegebene Variation von Traurigkeit und Angst ein, welche die Befragten nach dem Tod der Eltern verspürt haben. Anhand der IV-Strategie mit fixen Effekten kann gezeigt werden, dass Traurigkeit und Angst einen statistisch signifikanten und positiven Effekt auf die Sorge über Zuwanderung haben, insbesondere bei weiblichen Befragten. Für das endogen bestimmte Gefühl Ärger wenden Deole und Huang (2020) die Durchschnittstemperatur der letzten zwei Wochen als Instrumentenvariable (IV) an und stellen fest, dass das Verspüren von Ärger die Sorge der Befragten bezüglich des Zuzugs von Flüchtlingen und Migranten beeinflusst.

Emotionen können langanhaltende und relevante Verhaltensweisen hervorrufen. Trotz ihrer Relevanz berücksichtigen Individuen häufig nicht, dass Emotionen bei Entscheidungen eine wichtige Rolle spielen. Auch kann es dazu kommen, dass das Handeln eines Menschen nicht durch Vernunft, sondern primär durch Emotionen gelenkt wird. Die Unfähigkeit eines Individuums, mit Emotionen umzugehen, kann in seiner Haltung gegenüber einer „Fremdgruppe“ wiederspiegelt werden und erklären, weshalb politische Parteien gewählt werden, die sich gegen Zuwanderung positionieren.

Referenzen:

Deole, Sumit und Yue Huang (2020): Suffering and Prejudice: Do Negative Emotions Predict Immigration Concerns?, in: *GLO Discussion Paper*, No. 644.

Deole, Sumit und Yue Huang (2021): How Do New Immigration Flows Affect Existing Immigrants? Evidence from the Refugee Crisis in Germany, in: *The Handbook of Global Migration*, Hrsg.: Sauer, Robert M., World Scientific.

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT IN DEUTSCHLAND

Wenn Arbeitnehmer einer Gewerkschaft beitreten, kann erwartet werden, dass sie ihr Wohlbefinden verbessern. Daher sollten Gewerkschaftsmitglieder eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen als vergleichbare Nichtmitglieder. Im Gegensatz zu dieser Erwartung findet sich in der empirischen Literatur eine gut etablierte negative Korrelation zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Arbeitszufriedenheit. Diese Bewertung basiert hauptsächlich auf Studien für die USA, das Vereinigte Königreich, Kanada und Australien. Untersuchungen für andere Länder mit wesentlich anderen Arbeitsbeziehungssystemen wie Spanien und Frankreich zeigen, dass die Besonderheiten von Tarifverträgen eine wichtige Rolle spielen können.

Goerke und Huang (2020) untersuchen anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1985-2015 die Auswirkungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Arbeitszufriedenheit in Deutschland. Sie tragen in vier Dimensionen zur vorhandenen Literatur bei: Erstens stellen sie Evidenz für Deutschland dar, ein Land, für das es noch keine systematische Analyse der Auswirkungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Arbeitszufriedenheit gibt. Zweitens ermöglichen die Daten eine systematische Unterscheidung von verschiedenen Untergruppen, sodass sie die Ursachen für die beobachtete Beziehung im Detail untersuchen können. Drittens analysieren sie, ob die Beziehung durch zeitinvariante individuelle Merkmale beeinflusst wird, indem sie Schätzungen mit fixen Effekten (FE)

anwenden. Schließlich verwenden sie eine Reihe von Instrumentvariablen, um die kausalen Wirkungen der Mitgliedschaft auf die Arbeitszufriedenheit zu ermitteln.

Goerke und Huang (2020) dokumentieren eine negative und signifikante Beziehung in OLS-Modellen und keine signifikante Beziehung in FE-Modellen. Die Schätzungen mit Instrumentvariablen führen zu vergleichbaren Ergebnissen. Folglich finden Goerke und Huang (2020) keine kausalen Auswirkungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Arbeitszufriedenheit, wenn personenbezogene Effekte berücksichtigt werden. Vielmehr sind die Resultate konsistent mit einem Sortierprozess, da Individuen Gewerkschaftsmitglied werden, die bestimmte zeitinvariante und für die empirischen Forscher nicht direkt beobachtbare Merkmale oder Eigenschaften aufweisen, die mit geringerer Arbeitszufriedenheit einhergehen.

Referenz:

Goerke, Laszlo und Yue Huang (2020): Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. ALBERTO PALERMO



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

FORSCHUNGSPROJEKT: EIN KOMMENTAR ZU EINEM DELEGATIONSSPIEL MIT DIFFERENZIIERTEN PRODUKTEN (MIT CLEMENS BUCHEN UND SVEN HARTMANN)

Der Grundgedanke der Delegation von Aufgaben als strategische Verpflichtung wirft die Frage auf, inwiefern es für Firmeninhaber von Vorteil sein kann, wenn die Unternehmensleitung neben der reinen Gewinnerzielung auch andere Unternehmensaspekte optimiert. Die Grundidee wurde später neu interpretiert, insbesondere in Bezug auf die Persönlichkeitseigenschaften des Managers. Demzufolge steht für Manager nicht nur die reine Gewinnerzielung im Mittelpunkt, sondern auch die Verfolgung anderer Ziele, womit die Delegation als strategische Verpflichtung von Unternehmen genutzt werden kann. Buchen et al. (2020) untersuchen ein Delegationsspiel und schlagen ein Vergütungsschema vor, bei dem der Eigentümer eines Unternehmens den Manager dazu anreizt, so zu handeln, als wäre das produzierte Gut einzigartiger als es tatsächlich ist. Dabei werden Bedingungen analysiert, unter denen ein Unternehmen seinen Gewinn erhöht und somit das übliche Ergebnis eines Gefangenendilemmas vermieden wird.

Referenz:

Buchen, Clemens, Sven Hartmann und Alberto Palermo (2020): Our Product is Unique: A Note on a Delegation Game with Differentiated Products, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: ANREIZ-ZAHLUNGEN UND LEISTUNG

Arbeitnehmer gehen Tätigkeiten nach, welche Überschüsse für die Unternehmen generieren. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben jedoch oft unterschiedliche Interessen. Dies

wirft die Frage auf, inwiefern diese Interessen aufeinander abgestimmt werden können. Die Beantwortung dieser Frage ist Gegenstand von zwei Forschungsprojekten. In beiden Projekten werden die Effekte von gezielten Zahlungsschemata, welche Leistungsanreize für Arbeitnehmer induzieren, untersucht.

Fumarco et al. (2020) untersuchen die Effekte gezielter Leistungsanreize für Arbeitnehmer sowie mögliche Verzerrungen, wenn das Anreizsystem auf einem Vertrag mit fester Laufzeit basiert. Die Literatur präsentiert unterschiedliche Ergebnisse in Bezug auf die Wirksamkeit eines solchen Vertrages. Fumarco et al. (2020) entwickeln ein einfaches theoretisches Modell, um die Effekte dieser statischen Verträge auf die Leistung der Arbeitnehmer zu untersuchen, wenn diese über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten verfügen (= Outside-Options). Zusätzlich zur theoretischen Analyse wird ein Paneldatensatz untersucht, der Daten zu Spielern der National Hockey League (NHL) über einen Zeitraum von zehn Spielzeiten umfasst. Über die festgesetzte Laufzeit ändern sich die Verträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht (statische Verträge). Die theoretischen Ergebnisse der Studie können empirisch belegt werden: Die Leistung der Arbeitnehmer verändert sich entsprechend der Wahrscheinlichkeit weitere Jobangebote zu erhalten. Des Weiteren liefert die Studie von Fumarco et al. (2020) Erklärungen für die beobachteten kontrastierenden Effekte gezielter Leistungsanreize.

Als Grundlage für das zweite Papier (Buchen et al., 2020) dient ein Multitasking-Modell, in welchem die vom Arbeitnehmer auszuführenden Tätigkeiten sich wechselseitig beeinflussen (entweder als Substitute oder als Komplemente).

Das Ziel der Analyse ist es, herauszufinden, unter welchen Bedingungen es einfacher ist, Leistungsanreize für weniger qualifizierte Arbeitnehmer als für höher qualifizierte Arbeitskräfte zu schaffen. Können weniger qualifizierte Arbeitnehmer dem Unternehmen einen größeren Nutzen stiften, auch wenn dies auf den ersten Blick kontraintuitiv erscheint?

Basierend auf dem Grad der Spezialisierung können Buchen et al. (2021) nachweisen, dass ein Arbeitnehmer, der im Vergleich zum Durchschnitt geringqualifizierter ist, eine höhere Effizienz vorweisen und demzufolge vom Unternehmen bevorzugt werden kann. Dies gilt auch, wenn die auszuführenden Aufgaben substituiv, resp. komplementär sind. Die Theorie des „positiven assortativen Matchings“ besagt, dass Unternehmen höher qualifizierte Arbeitskräfte einstellen. Dabei wird angenommen, dass sich die Arbeitnehmer lediglich in einer Dimension (Typus) voneinander unterscheiden, und dass höher qualifizierte Arbeitnehmer gegenüber Geringqualifizierten, gemäß den Präferenzen der Arbeitgeber, bevorzugt werden.

Buchen et al. (2021) zeigen, dass überdurchschnittlich produktive Unternehmen nicht notwendigerweise überdurchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmer einstellen, wenn diese sich in mehreren Dimensionen voneinander unterscheiden (z.B. unterschiedliche Fähigkeiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern). Diese Ergebnisse tragen demnach zu einem besseren Verständnis über die Messung, bzw. Bewertung, der Qualifikation von Arbeitnehmern bei. Im Einklang mit den neuesten empirischen Erkenntnissen legt das Modell von Buchen et al. (2020) zudem nahe, dass die Übereinstimmung zwischen der Verteilung der Fähigkeiten der Arbeitnehmer und den spezifischen Eigenschaften eines Unternehmens von großer Bedeutung ist.

Referenzen:

Fumarco, Luca, Neil Longley, Alberto Palermo und Giambattista Rossi (2020): Multi-year Contracts and Workers' Performance - Evidence from the National Hockey League, unveröffentlichtes Manuskript.

Buchen, Clemens, Jenny Kragl und Alberto Palermo (2021): Specialist vs. Generalist: Efficiency in Multitasking, *Economic Letters* 199: Artikel 109699.

FORSCHUNGSPROJEKT: ASYMMETRISCHE INFORMATIONEN IN OLIGOPOLISTISCHEN MÄRKTEN

Märkte sind nicht vollkommen und die prädominante Marktstruktur ist oligopolistisch, so dass Wettbewerb (oft) negative externe Effekte induziert. Außerdem werden Märkte durch weitere Imperfektionen charakterisiert. Dies gilt insbesondere für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, da Arbeitgeber weder das Verhalten, noch die Handlungen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz genau beobachten können.

In de Pinto et al. (2020a) wird das Zusammenwirken von externen Effekten auf oligopolistischen Märkten und unvollständiger Information über die Handlungen oder Eigenschaften von Beschäftigten untersucht. Auf Basis eines Moral-Hazard-Modells für Arbeitseinsatz kann gezeigt werden, dass - im Gegensatz zu Standardergebnissen - die Anzahl der am Markt agierenden Unternehmen nicht ausreichend ist, wenn die Informationsrenten groß genug sind. Das Eintreten dieses Falles ist umso wahrscheinlicher, je höher die Fixkosten der Produktion und je niedriger die Fähigkeiten der Arbeitnehmer und die maximale Zahlungsbereitschaft der Verbraucher sind.

In einem weiteren Forschungsvorhaben wird die Trennung zwischen Eigentümer und Unternehmensführung und die daraus resultierenden Auswirkungen auf den Wettbewerb in unvollkommenen Märkten untersucht. de Pinto et al. (2020b) zeigen, dass der "Rent-Efficiency Trade-Off", welcher meist in einer ein-Prinzipal/ein-Agenten-Beziehung mit adverser Selektion untersucht wird, stärker ist, wenn zusätzliche Faktoren, resp. Eigenschaften in die Analyse mit einbezogen werden. Zudem ermöglicht die Differenzierung zwischen zwei Informationsstrukturen (perfekt und unvollkommen), Politikimplikationen und Auswirkungen auf die Wohlfahrt abzuleiten.

Referenzen:

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2020a): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, unveröffentlichtes Manuskript.

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2020b): On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. NORA PAULUS



- 2011 bis 2016 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- 2017 bis 2020 Promotion (PhD) in Volkswirtschaftslehre an der Universität Luxemburg
- seit 2020 Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

FORSCHUNGSPROJEKT: STEUERHARMONISIERUNG VS. STEUERWETTBEWERB

Mit zunehmender Globalisierung ist der Wettbewerb zwischen Staaten um mobile Produktionsfaktoren intensiver geworden. In der Literatur werden oftmals niedrige Unternehmenssteuern, und die dadurch induzierten wirtschaftlichen Ineffizienzen, als Konsequenzen des internationalen Steuerwettbewerbs aufgelistet.

Im Rahmen dieses theoretisch orientierten Forschungsprojekts werden mögliche Maßnahmen zur Eindämmung der Verlagerung von Vermögenswerten und Gewinnen transnationaler Konzerne in Niedrigsteuerrländer analysiert.

In Paulus (2020) werden die Konsequenzen der vom Europäischen Rat am 12. Juli 2016 erlassenen Richtlinie zur Bekämpfung von Steuervermeidungspraktiken (Anti-Tax-Avoidance-Directive) untersucht. Der Fokus der Analyse liegt insbesondere auf den Vorschriften der Hinzurechnungsbesteuerung für beherrschte ausländische Unternehmen (Controlled-Foreign-Company Rules, kurz: CFC Rules). Die Analyse zeigt, dass die Einführung der erlassenen Vorschriften die Verlagerung von Gewinnen in Steueroasen eindämmt, den Steuerwettbewerb zwischen Onshore-Ländern jedoch verstärkt. Eine Harmonisierung der Hinzurechnungsbesteuerungs-Vorschriften innerhalb der Mitgliedstaaten der EU könnte die Kapitalabflüsse aus Hochsteuerrländern in Niedrigsteuerrländer reduzieren und die Wohlfahrt steigern.

In Paulus et al. (2020) werden die Wohlfahrtseffekte einer Steuerharmonisierung untersucht. Auch wird untersucht, inwiefern die Forderungen nach Mindeststeuersätzen berechtigt sind. Die in der Literatur benutzten theoretischen Modelle zur Analyse des internationalen Steuerwettbewerbs sind weitgehend statisch, respektive zeitloser Natur. In solchen Modellen reagieren Firmen unverzüglich auf vorgeschlagene Änderungen steuerpolitischer Maßnahmen und/oder Steuersätze werden als exogen gegeben, respektive über die Zeit hinweg konstant, angenommen. Um eine realistischere Darstellung des Steuerwettbewerbs zu gewährleisten, wird in Paulus et al. (2020) ein dynamisches Spiel zwischen den

Staaten modelliert, welches das Zusammenspiel zwischen den Änderungen in der Steuerpolitik eines Landes und den Entscheidungen der Unternehmen bezüglich des Standorts berücksichtigt.

Referenzen:

Paulus, Nora (2020): The Anti-Tax-Avoidance Directive: An Initiative to Successfully Curb Profit Shifting? *DEM Discussion Paper*, No. 2020-17.

Paulus Nora, Pieretti Patrice und Zou Benkug (2020): On the Desirability of Tax Harmonization – A Dynamic Approach, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: DER EINFLUSS VON STEUERN UND ARBEITSMARKTINSTITUTIONEN AUF DIE VERÄNDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR IN DER EUROPÄISCHEN UNION (ZUSAMMEN MIT MAXIME PETTINGER)

Im Beschäftigungsbericht 2017 macht die OECD auf die wachsende Polarisierung der Lohn- und Einkommensverteilung aufmerksam – die Beschäftigung in den Segmenten der niedrig- und hochqualifizierten Tätigkeiten steigt, während der Anteil von Arbeitsplätzen im Bereich der mittelqualifizierten Tätigkeiten sinkt.

Dass Veränderungen von arbeitsmarktregulierenden Institutionen (Gewerkschaften, Mindestlöhne, etc.) Auswirkungen auf die Struktur der Erwerbstätigkeit haben, ist empirisch belegt. Der Zusammenhang zwischen Steuern und der Polarisierung der Arbeitsmärkte wurde jedoch bisher noch nicht analysiert. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwiefern die Steuerpolitik (Unternehmenssteuer, Einkommensteuer, Progressivität des Steuersystems, etc.) eines Landes sich auf die Struktur der Erwerbstätigkeit auswirkt.

In dem Projekt von Pettinger und Paulus wird deshalb nicht nur der Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen, sondern auch der Einfluss von Steuern auf die Veränderung der Beschäftigungsstruktur in der Europäischen Union untersucht. Als Grundlage für die Untersuchung dienen, unter anderem, die Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EULFS), des Europäischen Haushaltspanels (ECHP), der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), sowie der OECD Steuer-Datenbank.

M. SC. GABRIEL SCHULTZE



- 2007 bis 2011 Studium der Volkswirtschaftslehre mit dem Nebenfach Politikwissenschaft an der Leuphana Universität Lüneburg (Abschluss: Bachelor of Science)
- 2011 bis 2014 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Abschluss: Master of Science)
- 2015 bis 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

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

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

Referenzen:

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

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

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

Relative Alterseffekte bezeichnen den Einfluss von Altersunterschieden aufgrund verschiedener Geburtsmonate auf diverse Lebensbereiche, beispielsweise innerhalb von Schulklassen oder anderen Gruppierungen. Es ist bereits ausgiebig erforscht worden, dass relativ junge Kinder in derselben Schulklasse leistungsschwächer sind und daher schlechtere Noten als ältere Mitschüler/innen erlangen. Es liegt nahe, dass ein geringerer Schulerfolg mit einer geringeren wahrgenommenen Selbsteinschätzung der Schulleistung und einer höhe-

ren Schulbelastung verbunden ist. Zudem kann ein unterschiedliches Niveau an Selbstorganisation eine Erklärung für das schwächere Abschneiden liefern, beispielsweise wenn relativ junge Schüler mehr Zeit für Freizeitaktivitäten und weniger Zeit für Hausaufgaben aufbringen. Aus den Daten der internationalen Umfrage „Health Behaviour in School Aged Children“ geht hervor, dass relativ jungen Kindern bewusst ist, dass sie in der Schule schlechter abschneiden, und eine höhere Belastung hierdurch verspüren. Dennoch lassen sich in Bezug auf die Zeit für Hausaufgaben keine eindeutigen Unterschiede finden, während relativ junge Schüler mehr Zeit mit Fernsehen und weniger Zeit für sportliche Aktivitäten verbringen. Die Ergebnisse deuten damit darauf hin, dass die niedrigeren Lernergebnisse nicht mit einer unterschiedlichen Zeitaufteilung zwischen schulischen und außerschulischen Aktivitäten einhergehen. Es wird hierbei ein Instrumentenvariablenansatz verwendet, um sowohl das relative als auch das absolute Alter zu instrumentieren.

Referenz:

Fumarco, Luca und Gabriel Schultze (2020): Does Relative Age Make Jack a Dull Student? Evidence from Students' Schoolwork and Playtime, in: Education Economics, 28(6), 647-670.

FORSCHUNGSPROJEKT: DER EFFEKT VON BETRIEBSRÄTEN AUF ÜBERSTUNDEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER TARIFBINDUNG

Frühere Studien unter Verwendung von SOEP-Daten zeigen einen negativen Effekt von Betriebsräten auf Überstunden, insbesondere wenn die vertragliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt. Neben der Mitbestimmung durch Betriebsräte ist die Tarifbindung ein wichtiger Faktor im deutschen System industrieller Beziehungen. Daten zur Tarifbindung waren im SOEP vor dem Jahr 2015 nicht verfügbar. Daher verwendet diese Studie Daten der Welle 2016, die Informationen sowohl zur Tarifabdeckung als auch zu Betriebsräten enthält. Hierbei wird eine Querschnittsanalyse durchgeführt, um die Auswirkungen von Betriebsräten in Unternehmen mit und ohne Tarifbindung zu analysieren. Ähnlich wie in Studien, in denen andere Ergebnisvariablen analysiert wurden, zeigen die Ergebnisse, dass die Wirkung von Betriebsräten nur für Beschäftigte mit tarifgebundener Bezahlung gilt.

Referenz:

Schultze, Gabriel (2021): Overtime, Works Councils and Collective Bargaining Agreements, unveröffentlichtes Manuskript.

DR. JOANNA TYROWICZ



- 1999 bis 2002 Abschlüsse Bachelor of Arts und Master of Arts an der Universität Warschau, Polen, zum Thema "Welfare and Growth Aspects of the International Transfers"
- 2002 bis 2004 Abschluss Master of Science an der Universiteit Leuven, Belgien, zum Thema "Institutions, Technology Diffusion and Growth"
- 2006 Promotion mit dem Thema "Institutional Determinants of Investment Processes in Poland – Selected Issues" an der Universität Warschau, Polen
- 2006 bis 2017 Associate Professor an der Universität Warschau, Polen
- 2009 bis 2017 Temporäre Beraterin bei der Weltbank
- 2012 bis 2017 Grape – Group for Research in Applied Economics, Polen
- Von November 2017 bis Februar 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)

FORSCHUNGSPROJEKT: MODELLIERUNG UNVOLLSTÄNDIGER RATIONALITÄT BEI RUHESTANDESENTSCHEIDUNGEN

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

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

Viele Länder betrachten die Erhöhung der Fertilitätsraten durch eine familienfreundliche Politik als Lösung für den durch die höhere Lebenserwartung entstehenden fiskalischen Druck. Eine höhere Geburtenzahl bedeutet jedoch unmittelbare private Kosten und verzögerte öffentliche Leistungen für jüngere und größere Bevölkerungsgruppen. Wir verwenden ein Generationenmodell mit einer weit ausdifferenzierten Familienstruktur, um die Auswirkungen der simulierten Erhöhung der Geburtenraten zu quantifizieren. Wir konzentrieren uns auf die öffentlichen Kosten und die positiven Aspekte des Kinder-Habens. Wir

stellen fest, dass die fiskalischen Auswirkungen positiv sind, aber nicht die natalistischen Ausgaben in vielen Ländern erreichen. Die Effektrichtung und die Effektstärke sowohl der Wohlfahrts- als auch der fiskalischen Effekte hängen von den Mustern der erhöhten Fruchtbarkeitsraten ab.

Referenz:

Makarski, Krzysztof, Malec, Magda und Joann Tyrowicz (2019): Fiscal and Welfare Effects of Raised Fertility in Poland: Overlapping Generations Model Estimates, *Population and Development Review*, 45(4): 795-818.

FORSCHUNGSPROJEKT: GESCHLECHTERVIELFALT IN VERWALTUNGSRÄTEN

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

Referenz:

Terjesen, Siri, Mazurek, Jakub und Joanna Tyrowicz (2020): All on Board? New Evidence on Board Gender Diversity from a Large Panel of European Firms, in: *European Management Journal* 38(4): 634-645.

6.2.2. VERÖFFENTLICHUNGEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, (zusammen mit Michael Neugart), erscheint in: *Canadian Journal of Economics/ Revue Canadienne d'Économique*.
- Trade Unions and Corporate Social Responsibility, erscheint in: *Annals of Public and Cooperative Economics*.
- Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, (zusammen mit S Jeworrek), erscheint in: *Economic and Industrial Democracy*.
- Habit Formation and Wages, *Managerial and Decision Economics*, Vol. 42(1), 61-76.
- A Political Economy Perspective on Horizontal FDI in a Dynamic Cournot-Oligopoly with Endogenous Entry, *European Journal of Political Economy*, Vol. 63, Artikel 101897.
- Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, (zusammen mit Marco de Pinto), in: *The Manchester School*, 2020, 88(1): 60-90.

BUCHBEITRÄGE:

- Unions and Workers' Well-being, erscheint in: *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics: Springer Reference*, Hrsg.: Zimmermann, Klaus F., Springer-Verlag: Berlin and Heidelberg.

DR. YUE HUANG

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Family Size and Children's Education: Evidence from the One-Child Policy in China, erscheint in: *Population Research and Policy Review*.

BUCHBEITRÄGE:

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

DR. ALBERTO PALERMO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Specialist vs. Generalist: Efficiency in Multitasking, (zusammen mit Clemens Buchen und Jenny Kragl), in: *Economics Letters*, 199: Artikel 109699.

- A Biased Firm in a Market With Complementary Products. A Note on the Welfare Effects, (zusammen mit Clemens Buchen), in: *Scottish Journal of Political Economy*, 67(4): 448-453.

DR. GABRIEL SCHULTZE

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Does Relative Age Make Jack a Dull Student? Evidence From Students' Schoolwork and Playtime, (zusammen mit Luca Fumarco), in: *Education Economics*, 28(6), 647-670.

DR. JOANNA TYROWICZ

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- What is the True Gender Wage Gap? A Comparative Analysis Using Data from Poland, (zusammen mit Lucas van der Velde und Karolina Goraus), in: *Review of Income and Wealth*, erscheint demnächst.
- A Cautionary Note on the Reliability of the Online Survey Data – The Case of Wage Indicator, (zusammen mit Magdalena Smyk und Lucas van der Velde), in: *Sociological Methods and Research*, erscheint demnächst.
- All on Board? New Evidence on Board Gender Diversity from a Large Panel of European Firms, (zusammen mit Siri Terjesen und Jakub Mazurek), in: *European Management Journal*, 38(4): 634-645.
- Striking a Balance: Optimal Tax Policy with Labor Market Duality, (zusammen mit Gilbert Mbara und Ryszard Kokoszczynskia), in: *Journal of Macroeconomics*, 66(12), Artikel 103245.
- How Rankings can Disguise Gender Inequality? A Comparative Analysis of Cross-Country Gender Equality Rankings Based on Adjusted Wage Gaps, (zusammen mit Karolina Goraus Tanska und Lucas Augusto van der Velde), in: *PLOS ONE*, 15(11), Artikel e0241107.
- Why is Online Piracy Different from Theft? A Vignette Experiment, (zusammen mit Wojciech Hardy und Michal Krawczyk), in: *Behaviour and Information Technology*, 39(4): 481-496.
- Friends or Foes? A Meta-Analysis of the Relationship Between "Online Piracy" and the Sales of Cultural Goods, (zusammen mit Wojciech Hardy und Michal Krawczyk), in: *Information Economics and Policy*, 53: Artikel 100879.

6.2.3. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Trade Unions and Corporate Social Responsibility", 76. Annual Congress of the International Institute of Public Finance, 19.-21.08.2020 (virtuell).
- "Trade Unions and Corporate Social Responsibility", 35. Conference of the Italian Association of Labour Economists, 17.-18.09.2020 (virtuell).
- "Trade Unions and Corporate Social Responsibility", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020, 27.-30.09.2020 (virtuell).

KONFERENZBESUCHE DURCH KOAUTOREN:

- Sven Hartmann: "Habit Formation and Trade Unions", SABE 2020 Annual Conference, 22.-26.07.2020 (virtuell).
- Alberto Palermo: "On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020, 27.-30.09.2020 (virtuell).
- Alberto Palermo: "Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020, 27.-30.09.2020 (virtuell).
- Markus Pannenberg: "Does it Pay to Be a Works Councilor? Evidence from Germany", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020, 27.-30.09.2020 (virtuell).
- Alberto Palermo: "On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets", TriECON – Workshop on Organizations, Incentives and Performance Pay, 11.12.2020 (virtuell).
- Markus Pannenberg: "Does it Pay to Be a Works Councilor? Evidence from Germany", TriECON – Workshop on Co-Determination, 11.12.2020 (virtuell).

M. SC. FENET BEDASO

KONFERENZBESUCH MIT VORTRAG:

- "The Labour Market Integration of Refugees and other Migrants in Germany", TriECON - Workshop on Labour Markets and Migration, 30.10.2020 (virtuell).

M. SC. JONAS FELD

KONFERENZBESUCH MIT VORTRAG:

- "Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020, 27.-30.09.2020 (virtuell).

M. SC. SVEN HARTMANN

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Can Television Reduce Xenophobia?" The Case of East Germany, ASSA 2020 Annual Meeting, San Diego, USA, 03.-05.01.2020.
- "Habit Formation and Trade Unions", SABE 2020 Annual Conference, 22.-26.07.2020 (virtuell).
- "Television and Gender Stereotypes", 35. Conference of the Italian Association of Labour Economists, 17.-18.09.2020 (virtuell).
- "Television and Gender Stereotypes", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020, 27.-30.09.2020 (virtuell).
- "Television and Gender Stereotypes", 22. INFER Annual Conference, 14.-16.12.2020 (virtuell).

M. A. KONSTANTIN HOMOLKA

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "When Do I Abstain From The Lottery? How Increased Transparency of Data Processing Changes The Willingness To Share Personal Data", Workshop on Digitalization in Economics and Management, Bildungscampus Heilbronn, 27.-28.01.2020.
- "Little Lies and Blind Eyes - Experimental Evidence on Cheating and Task Performance in Work Groups", Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2020, 27.-30.09.2020 (virtuell).

DR. YUE HUANG

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "Immigration and Crimes Against Natives: The 2015 Refugee Crisis in Germany", Virtual Workshop "The Relationship between Welfare State, Immigrant Integration, and Crime", University of Lausanne, 26.-27.10.2020.

PROF. DR. DIETER SADOWSKI

KONFERENZBESUCH MIT VORTRAG:

- „Der ehrbare Kaufmann: ‚Scherz, Satire, Ironie und tiefere Bedeutung‘“, Alumni der Studienstiftung des deutschen Volkes Luxemburg/Trier, 09.03.2020.

KONFERENZBESUCH OHNE VORTRAG:

- „Personalökonomie und Personalpolitik“, Universität Paderborn, 09.-12.02.2020.

- Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik, Universität Wien, 26.02.-28.02.2020.
- Jahrestagung der German Industrial Relations Association – GIRA, Heidelberg, 08.10.-10.10.2020 (virtuell).
- Jahrestagung der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft – EGA, Köln, 28.11.2020 (virtuell).

DR. ALBERTO PALERMO

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- "On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets.", Jahrestagung des Vereins für Sozialpolitik, 27.-30.09.2020 (virtuell).
- "Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action.", Jahrestagung des Vereins für Sozialpolitik, 27.-30.09.2020 (virtuell).
- "On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets.", TriECON - Workshop on Organizations, Incentives and Performance Pay, 20.11.2020 (virtuell).

DR. GABRIEL SCHULTZE

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- „Does Relative Age Make Jack a Dull Student? Evidence From Students’ Schoolwork and Playtime“, Jahrestagung des Vereins für Sozialpolitik, 27.-30.09.2020 (virtuell).
- „Overtime, Works Councils and Collective Bargaining Agreements“, TriECON – Workshop on Co-Determination, 11.12.2020 (virtuell).

6.2.4. IAAEU DISCUSSION PAPER SERIES IN ECONOMICS

- 01/2020 Goerke, Laszlo und Michael Neugart: Thorsten Veblen, Joan Robinson and George Stigler (probably) never met: Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention.
- 02/2020 Fumarco, Luca, Stijn Baert und Francesco Sarracino: Younger, Dissatisfied, and Unhealthy – Relative Age in Adolescence.
- 03/2020 Goerke, Laszlo: Horizontal FDI in a Dynamic Cournot-Oligopoly with Endogenous Entry.
- 04/2020 Goerke, Laszlo: An Efficiency-Wage Model with Habit Concerns About Wages.
- 05/2020 Batut, Cyprien und Eric Maurin: Termination of Employment Contracts by Mutual Consent and Labor Market Fluidity.
- 06/2020 Goerke, Laszlo: Trade Unions and Corporate Social Responsibility.
- 07/2020 Daniela, Sonedda: Guess who's there: Employment Protection Legislation and the Degree of Substitutability between Labour Contracts.
- 08/2020 Goerke, Laszlo: Unions and Workers' Well-being.

6.2.5. GUTACHTERTÄTIGKEITEN

- *Economia Politica*
- *Economics and Human Biology*
- *Environmental Modeling & Assessment*
- *European Association of Law and Economics*
- *European Journal of Law and Economics*
- *Industrielle Beziehungen*
- *International Review of Law and Economics*
- *International Tax and Public Finance*
- *Journal of Economic Behavior & Organization*
- *Journal of Economics/ Zeitschrift für Nationalökonomie*
- *Journal of Institutional and Theoretical Economics*
- *Leibniz-Gemeinschaft*
- *Managerial and Decision Economics*
- *Oxford Economic Papers*
- *Review of Economic Design*
- *Scottish Journal of Political Economy*
- *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*
- *WSI-Mitteilungen*

6.2.6. UNIVERSITÄRE LEHRVERANSTALTUNGEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

- Reading Course: Topics in Personnel Economics, Sommersemester 2020
 - Research Seminar: Personnel Economics, Sommersemester 2020
 - Kolloquium für Abschlussarbeiten – Betriebswirtschaftslehre, Thema: Aspekte individuellen Wohlbefindens und Gewerkschaftsmitgliedschaft, Sommersemester 2020
 - Integrierte Einführung (Vorlesung), Wintersemester 2020/2021
 - Vorlesung Personalökonomik, Wintersemester 2020/2021
 - Kolloquium für Abschlussarbeiten – Betriebswirtschaftslehre, Wintersemester 2020/2021, Thema: Arbeitszufriedenheit
-

M. SC. JONAS FELD

- Kolloquium für Abschlussarbeiten – Betriebswirtschaftslehre, Sommersemester 2020, Thema: Aspekte individuellen Wohlbefindens und Gewerkschaftsmitgliedschaft
 - Kolloquium: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten, Sommersemester 2020
 - Kolloquium für Abschlussarbeiten – Betriebswirtschaftslehre, Wintersemester 2020/2021, Thema: Arbeitszufriedenheit
 - Kolloquium: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten, Wintersemester 2020/2021
-

M. SC. SVEN HARTMANN

- Übung Personalökonomik, Wintersemester 2020/2021
-

DR. YUE HUANG

- Vorlesung Arbeitskontrakte, Wintersemester 2020/2021
-

M. SC. GABRIEL SCHULTZE

- Integrierte Einführung (Seminarteil), Sommersemester 2020
-

6.3. EHEMALIGE DIREKTOREN

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



*14.04.1938 - †20.03.2021

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union an der Universität Trier trauert um

**Universitätsprofessor
Dr. Dres. h. c. Rolf Birk**

Professor Birk, geboren am 14.04.1938 in Stuttgart, verstorben am 20.03.2021 in Trier, wurde nach der Promotion, Habilitation sowie Professuren in Erlangen und Augsburg im Jahre 1983 auf den Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht an die Universität Trier berufen. Zugleich wurde er Gründungsdirektor des Instituts (IAAEG), das er bis 2008 leitete. Durch seine zahlreichen Gastdozenturen, Vorträge und Veröffentlichungen hat er das Institut geprägt und im In- und Ausland in der wissenschaftlichen Diskussion bekannt gemacht. Seine stetige Förderung des internationalen Austauschs und des wissenschaftlichen Nachwuchses machten das Institut zu einem gesuchten Lern- und Arbeitsort für ausländische Gastforscher und Gastforscherinnen, der über Fächertraditionen und Kulturen hinweg junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen anzog. Professor Birks wissenschaftliche Verdienste wurden durch die Verleihung der Ehrendoktorwürden der ungarischen Universitäten Miskolc (1996) und Pécs (2001) gewürdigt. Wir verlieren einen hochgeschätzten Kollegen, dessen wissenschaftliches Erbe das Institut fortführen wird.

Die Direktoren des IAAEU:
Univ.-Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter Univ.-Prof. Dr. Laszlo Goerke
Der Vorsitzende des Kuratoriums des IAAEU: Univ.-Prof. Dr. Michael Jäckel

- Studium der Rechtswissenschaft in Tübingen und Erlangen
- 1966 Promotion
- 1971 Habilitation in Erlangen
- 1975 Wissenschaftlicher Rat und Professor in Erlangen
- 1976 o. Professor in Augsburg
- 1983 bis 2006 o. Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht an der Universität Trier
- 01.10.1983 bis 30.09.2008 Direktor des IAAEU

In Memoriam

Professor Rolf Birk, geboren am 14.4.1938 in Stuttgart, verstorben am 20.3.2021 in Trier, hatte von 1983 bis zu seiner Emeritierung im Jahre 2006 die Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier inne. Mit seinem Tode haben Universität und Fachbereich ein Mitglied verloren, das unermüdlich zu ihrer Sichtbarkeit im In- und Ausland beigetragen hat.

Rolf Birk wurde 1983 der erste Direktor des neu gegründeten Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) an der Universität Trier, das in Schloss Quint seinen Sitz hatte und heute auf Campus II der Universität untergebracht ist. Seit den 1980er Jahren war Professor Birk als einer der führenden Experten des Europäischen und Internationalen Arbeitsrechts anerkannt und zentrierte die Forschung der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des Instituts auf diese Schwerpunkte.

Viele Nachwuchswissenschaftler profitierten von der erstklassigen Institutsbibliothek, deren Bestand und Gedeihen ein Herzensanliegen des Direktors war. Sie wurde zum Magneten für Forschende nicht nur aus der EU, sondern weit darüber hinaus, deren Arbeiten Professor Birk mit Anregungen und Diskussionen Impulse geben konnte. Er betreute auch selbst zahlreiche Dissertationen von ausländischen Promovenden, die bei Rückkehr in ihre Heimatländer den Kontakt nach Trier fortsetzten und zu vertiefen halfen. Forschern mit einem Schwerpunkt im Europäischen Arbeitsrecht wurde so das IAAEU eine in Europa bekannte und geschätzte Anlaufstelle.

Professor Birks internationale Ausrichtung wurde begleitet von einem ausgeprägten Sprachtalent, das es ihm erlaubte, sich innerhalb kürzester Zeit Kenntnisse in weiteren Sprachen anzueignen. Auf Reisen in alle Welt fühlte er sich damit rasch heimisch und genoss Land und Leute mit großem Interesse. Anfragen nach einer Gastprofessur nahm er deshalb gern an, die ihn unter anderem in die USA, nach Japan, Südafrika, Taiwan, Italien, Polen und die Niederlande führten. Eine besondere Beziehung unterhielt er jedoch zu Ungarn, vornehmlich zu Kollegen aus Budapest, Miskolc, Debrecen und Pécs. Seine wissenschaftlichen Leistungen wurden von den Universitäten Miskolc (1996) und Pécs (2001) mit der Ehrendoktorwürde ausgezeichnet.

Im Internationalen Arbeitsrecht war Professor Birk langjährig als (in eigenen Worten) „Völkerrechtspraktiker“ aktiv, seit ihn das Ministerkomitee des Europarates 1994 zum Mitglied des (heutigen) European Committee of Social Rights (ECSR) wählte. Das Komitee überwacht die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta durch die Mitgliedstaaten des Europarats. In seiner Funktion als Mitglied und Präsident (1996 – 1998) des ECSR wirkte Rolf Birk an der Weiterentwicklung sozialer Rechte in Europa mit.

Professor Birk hat seine Forschungsergebnisse in annähernd 300 Veröffentlichungen in angesehenen in- und ausländischen Fachzeitschriften publiziert und auf internationalen Konferenzen vorgetragen. Das internationale Arbeitsrecht, das europäische Arbeitsrecht und das Arbeitsvölkerrecht kommentierte er im Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, das Internationale Erbrecht im Münchener Kommentar zum BGB. In seinen rechtsvergleichend fundierten Beiträgen hat er Ideen und Argumente entwickelt, die lange nach seiner Emeritierung weiter die Diskussion prägen. Auch als Mitherausgeber der „Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft“, der „Zeitschrift für Internationales Arbeits- und Sozialrecht“ und der Schriftenreihe „Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht“ förderte er die Sichtbarkeit rechtsvergleichender Untersuchungen. Zudem engagierte er sich im Vorstand der Deutschen Sektion der Gesellschaft für Rechtsvergleichung und der „Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit“.

Als Professor Birk im Jahre 2006 emeritiert wurde, führte er die Leitungsaufgaben am Institut noch für zwei Jahre fort, sein Interesse galt der Weiterentwicklung des Instituts aber auch weit darüber hinaus. Seine Schüler, Kollegen und Weggefährten haben ihm zum 70. Geburtstag eine Festschrift überreicht, als Zeichen der Würdigung seiner bleibenden Verdienste. Die zahlreichen Projekte, die er am und mit dem Institut während seiner aktiven Zeit verwirklichte, sind für die Nachfolgenden Ansporn und Verpflichtung. Von der geleisteten Aufbauarbeit, die dem Institut weit über Trier hinaus einen besonderen Ruf in der Forschung zum europäischen Arbeitsrecht verschafft hat, profitieren auch Kollegen und

Nachfolger. Wir sind Rolf Birk zu großem Dank verpflichtet und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

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



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

Dieter Sadowski ist Mitglied des Beirates der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für die Masterstudiengänge der Arbeits- und Sozioökonomie und war bis 2020 Mitglied des Beirats der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Weiterhin berät er die Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken und ist Mitglied des Herausbergremiums des Journal for Labour Market Research, Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft in Köln und bis 2020 Mitglied des Expertengremiums „Weiterbildung“ der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz ZIRP. Er leitet gemeinsam mit W. Matiaske 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 ProfessorInnen der Universität Trier seit Juni 2018 und Projektleiter „Fremde werden Freunde“ im Internationalen Zentrum e.V. an der Universität Trier.

„DER EHRBARE KAUFMANN“ – EIN IRONISCHER TOPOS DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Veröffentlichung: Der ehrbare Kaufmann – Ein ironischer Topos der Betriebswirtschaftslehre? In: Marhold, Franz et al. (Hrsg.): Arbeits- und Sozialrecht für Europa. Baden-Baden: Nomos, 891-905.

LEHRBUCH „PERSONALÖKONOMIE UND PERSONALPOLITIK - GRUNDLAGEN EINER EVIDENZBASIERTEN PRAXIS“

Veröffentlichung: Personalökonomie und Personalpolitik – Grundlagen einer evidenzbasierten Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2020 (gemeinsam mit Martin Schneider, Bernd Frick und Susanne Warning), 324 S.

Aus dem Vorwort:

Die wissenschaftliche Durchdringung der Personalentscheidungen in Unternehmen hat in den letzten drei Jahrzehnten einen enormen Aufschwung erlebt. Drei Entwicklungsschübe sind dafür verantwortlich. In den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts hat sich „das Personalwesen“ auch theoretisch dem strengen Charme der Mikroökonomie geöffnet. In

einem zweiten Schritt sind die institutionenfreien Vereinfachungen um die Analyse von Normen und Machtdifferenzen in Arbeitsbeziehungen erweitert worden. Mit der Institutionenökonomie ist der Behandlung von Interessenkonflikten und des Einflusses staatlicher Institutionen der Platz geschaffen worden, der ihnen internationalen Vergleichen zufolge zukommen muss. Der dritte große Impuls ist die Öffnung der Personalwirte für die empirische Prüfung ihrer Hypothesen, und zwar nicht nur in Fallstudien, sondern mit großen Datensätzen, die „Humanressourcen-Analytik“.

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

Das Buch ist eine Teamleistung. Die Kooperation ist begünstigt worden durch geteilte Zielvorstellungen und durch eine gemeinsame methodische Sozialisation am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) in Trier, wo der Seniorautor Dieter Sadowski noch immer eine Heimat hat.

STELLUNG UND UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT VON PROFESSOR*INNEN NACH DEM RUHESTAND

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

Laufendes Projekt.

IDEENGESCHICHTE DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Gemeinsam mit Wenzel Matiaske, HSU Hamburg, leitet Dieter Sadowski die Arbeitsgruppe „Ideengeschichte“ des VHB. Nachdem Band 1 in 2018 erschienen ist, sollen bis Ende 2020 die Beiträge zu den folgenden Feldern fertig gestellt und begutachtet sein: Innovation, Produktion, Operations Research, Nachhaltigkeitsmanagement, Non-Profit/Öffentliche Organisationen, Marketing, Finanzierung, Internationales Management.

Laufendes Projekt. Abschluss geplant für 2021.

HOCHSCHULEN UND DIE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT VON ABSOLVENTEN IN UGANDA

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

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

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

Laufendes Projekt. Die Projektarbeit ist wegen der Corona-Pandemie unterbrochen.

MITBESTIMMUNG IM AUFSICHTSRAT

Die singuläre interessenpluralistische Regelung des deutschen Gesellschaftsrechts wird rekonstruiert mit Hilfe des nicht Rechtsgebiet spezifischen Konzeptes des Ressourcenpools einerseits und mit der politikwissenschaftlichen Idee E. Fraenkels, dass Gemeinwohlziele a priori nicht existieren. Ähnlichkeiten der Sichtweisen neuerer angelsächsischer Autoren werden aufgezeigt. Die Ergebnisse jüngster empirischer Studien werden herangezogen, um die relative Ineffizienz interessenmonistischer Interpretationen des Unternehmensziels zu belegen.

Laufendes Projekt. Abschluss geplant für Mitte 2021.

7. BIBLIOTHEK

2020 wurde die Arbeit der IAAEU-Bibliothek durch die Einschränkungen der Corona-Pandemie bestimmt. Ab 18. März wurde im Rahmen der landesweiten Schließung der rheinland-pfälzischen Bibliotheken auch die IAAEU-Bibliothek bis 13. Juli für externe BenutzerInnen geschlossen.

Unter Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln, Kontaktdatenerfassung, Reduzierung der Benutzerzahl auf maximal 11 Personen gleichzeitig und Aufstellung einer Schutzwand für die Informationstheke wurde die IAAEU-Bibliothek von Mitte Juli bis Dezember wieder für externe BenutzerInnen geöffnet, in Anlehnung an die Praxis in der Universitätsbibliothek Trier.

Dem Telearbeits-Angebot folgend arbeiteten die Bibliothekarinnen abwechselnd vor Ort und im Home-Office; während der Öffnungszeiten der Bibliothek wurde so die persönliche Benutzerbetreuung durch eine oder zwei Bibliothekarinnen vor Ort weiterhin sichergestellt.

Dieser erstmalige, kurzfristige Wechsel zur Telearbeit erforderte nicht nur umfangreiche Absprachen zur Koordinierung des in seiner Arbeit eng verzahnten Bibliotheksteams, sondern auch Eigeninitiative und Flexibilität der Bibliothekarinnen sowohl in fachlicher als auch in technischer Hinsicht.

Da die Bibliotheksbestände des IAAEU nicht nur den in Corona-Zeiten zunehmend in Home-Office arbeitenden InstitutsmitarbeiterInnen als Arbeitsgrundlage dienen, sondern auch den TeilnehmerInnen der zweimal im Jahr stattfindenden arbeitsrechtlichen Seminare, intensivierten die Bibliothekarinnen während der coronabedingten Bibliotheksschließung ihren Service, Aufsätze oder Teile aus Bibliotheksbüchern elektronisch bereitzustellen.

Glücklicherweise konnte die IAAEU-Bibliothek im F2020 einen seit Jahren für die Benutzung erwünschten, doch außerhalb ihrer finanziellen Möglichkeiten liegenden Buchscanner als günstiges Gebraucht-Gerät der Universitätsbibliothek Trier erwerben, der den BibliotheksnutzerInnen ein rasches und buchschonendes Scannen auf USB-Stick ermöglicht. Nachdem im Gespräch mit dem Hersteller Zeutschel Funktionen, durchschnittliche Lebensdauer sowie Installation des Gerätes abgeklärt waren, Transport und Inbetriebnahme mit Hilfe der Universitätsbibliothek durchgeführt wurde, konnte der Scanner bereits bei Wiedereröffnung der Bibliothek am 13.7. genutzt werden.

Während der Corona-Schließung stieg nicht nur das Angebot einzelner Verlage, zeitlich befristet kostenlose Online-Zugänge zu Zeitschriften, Entscheidungssammlungen und Datenbanken zu nutzen. Auch das campusweite Angebot der Universitätsbibliothek Trier wurde umfangreicher. Die Sichtung dieser zusätzlichen Online-Angebote gewann an Bedeutung und wurde von den Bibliothekarinnen im Home-Office durchgeführt. Auch das für den Bestandsaufbau wesentliche Sichten der Neuerscheinungen zu relevanten Themen in nationalen und fachlichen Bibliothekskatalogen sowie auf den Homepages von Verlagen und Institutionen als Grundlage für die Literaturlauswahl wurde eine weitere umfangreiche Tätigkeit im Home-Office.

Ebenso konnten Buchbestellungen mit Vorakzession und Datenerfassung sowie die Überwachung des Bestelleingangs in Telearbeit erledigt werden. Auch die Kommunikation mit MitarbeiterInnen, BenutzerInnen und Lieferanten über Email und Telefon, die Teilnahme

an Online-Fortbildungsveranstaltungen (Bibliothekartag, Sprachkurse) und das Lesen der Fachliteratur war vom Arbeitsplatz zuhause möglich.

Erst wenn Akzession und Titelaufnahme die Prüfung des Buches durch Autopsie erforderte, Buch und Etikettendrucker für das Aufbringen der Signaturetiketten benötigt wurden, der Eingang von Zeitschriftenheften oder Loseblatt-Nachlieferungen vermerkt bzw. überprüft und reklamiert werden musste, Zeitschriftenhefte für einen Buchbinderauftrag zusammenzustellen waren oder Scanaufträge aus Bibliotheksbeständen erfolgen sollten, wurde zur Durchführung dieser Aufgaben die Anwesenheit in der Bibliothek erforderlich.

Dass die Bibliotheksarbeit trotz Corona-Einschränkungen in gewohntem Umfang weiterlief, zeigen folgende Daten: die Zahl der durch Kauf erworbenen und bearbeiteten Bände stieg um 15 % gegenüber dem Vorjahr, die Zahl der katalogisierten Bände um 27 %, der Bibliotheksbestand wuchs um 1.301 auf 84.546 Bände. 220 externe Bibliotheksnutzungen entsprachen dem Durchschnittswert der drei letzten Jahre.

WissenschaftlerInnen der Universitäten Pécs und Hamburg, der Hochschule Emden-Leer, der Radbold-Universität Nijmegen sowie der Akdeniz-Universität Antalya nutzten die Bestände der IAAEU-Bibliothek für mehrere Tage bis Wochen, einer der Wissenschaftler von Mitte Oktober bis zum 23. Dezember.

Auch 2020 fanden, unter Corona-Hygieneauflagen, Vorstellungsgespräche statt sowie die Einarbeitung von Lisa-Marie Buchner. Sie wurde im September mit 6 Wochenstunden als studentische Hilfskraft in der Bibliothek eingestellt, da Ende Juni Lisa Spengler ihre Tätigkeit zur Vorbereitung des juristischen Examens beendet hatte.

Ob 2021 der Bibliotheksbetrieb wieder ohne jegliche Einschränkungen laufen kann, ist noch ungewiss. Es ist fraglich, wann die coronabedingte Schließung der Bibliothek für externe NutzerInnen vorüber sein wird, ob die lange geplanten Sanierungsmaßnahmen des Gebäudes im September 2021 im Bibliotheksmagazin beginnen und in welchem Umfang diese die Bibliotheksnutzung und –arbeit beeinträchtigen werden.

ZAHLEN ZU DEN WICHTIGSTEN BIBLIOTHEKARISCHEN ARBEITSVORGÄNGEN 2020

- Geschäftsbeziehungen zu 28 inländischen u. 33 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 664 Bestellungen im integrierten Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 753 (362 inländ., 391 ausländ.) gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 541 (250 inländ., 291 ausländ.) Geschenken und 7 Tauschgaben
- Erstellen von 865 Titelaufnahmen (zzgl. 301 Korrekturen) im integrierten Bibliotheks-System Alephino, Anlegen von 654 Autorenätzen (zzgl. 47 Korrekturen), 49 Körperschaftssätzen (zzgl. 14 Korrekturen) und 105 Serientiteln (zzgl. 42 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.198 Bänden (495 inländ. u. 524 ausländ. Monographien, 60 inländ. u. 119 ausländ. Zeitschriften)
- Verwalten von 35 inländischen und 10 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 231 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 25 Ländern:
78 deutsche (33,7 %) und 153 ausländische Titel (66,3 %)
- Bearbeiten von 1.868 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste:
4 Neuaufnahmen, 13 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur

- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 122 Bände (zzgl. 5 Korrekturen)
- Betreuen von 212 inländischen und 8 ausländischen BibliotheksbenutzerInnen

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Monographien	317	<i>247</i>	251	<i>253</i>	568	<i>500</i>
Fortsetzungen	0	<i>6</i>	21	<i>0</i>	21	<i>6</i>
Zeitschriften	44	<i>54</i>	119	<i>92</i>	163	<i>146</i>
CD-ROM, DVD, AV-Medien, Mikromaterialien	1	<i>1</i>	0	<i>3</i>	1	<i>4</i>
Gesamtsumme	362	<i>308</i>	391	<i>348</i>	753	<i>656</i>

Zugang Kauf 2020 (*2019 zum Vergleich*)

BE = Bibliographische Einheiten

8. GASTFORSCHER, VORTRÄGE UND VERANSTALTUNGEN AM IAAEU

8.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

8.1.1. GASTFORSCHER

- Dr. Izabella Szócs, Universität Pécs, 21.02.2020-21.02.2020.
- Prof. Dr. Stefan Treichel, Hochschule Emden-Leer, 01.04.2020-30.09.2020.
- Matthijs van Schadewijk, Radboud University Nijmegen, 15.10.2020-15.11.2020.
- Bülent Ferat Isci, Akdeniz University, 01.10.2020-01.10.2021.
- Jülide Isci, Akdeniz University, 01.10.2020-01.10.2021.

8.1.2. VORTRÄGE AM IAAEU

- Matthijs van Schadewijk: Präsentation seiner Dissertation zum Thema „Concept of the Employer in Corporate Groups“.

8.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

8.2.1. GASTFORSCHER

- Dr. Michael Oberfichtner, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg, 06.01.-08.01.2020.

8.2.2. ÖKONOMISCHES KOLLOQUIUM AM IAAEU

WINTERSEMESTER 2019/20

- 07.01.2020 Michael Oberfichtner (IAB Nürnberg): "Just Windfall Gains? The Effects of a Home Care Subsidy on Child Care Choices and Maternal Employment"
- 14.01.2020 Sergio Pietro Destefanis (University of Salerno and CIRET, Rome): "Assessing Cohesion Policies in the CEE Economies: A Control Function Approach"
- 21.01.2020 Johann Rickne (Stockholm University): "Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market"
- 28.01.2020 Yukihiro Nishimura (Graduate School of Economics, Osaka University): "Old Age or Dependence. Which Social Insurance?"
- 04.02.2020 Michaela Slotwinski (University of Basel and ZEW): "Gender Norms and Income Misreporting within Households"

SOMMERSEMESTER 2020

- 19.05.2020 Jan Sebastian Nimczik (ESMT Berlin): "Granular Search, Market Structure, and Wages" (virtuell)
- 09.06.2020 David Margolis (Paris School of Economics, CNRS and IZA): "Constrained Occupational Choice" (virtuell)
- 16.06.2020 Yu Aoki (University of Aberdeen and IZA): "Deprivation, Segregation and Social Class of UK Immigrants. What is the Role of English Proficiency?" (virtuell)
- 23.06.2020 Eleftheria Triviza (Mannheim University and MaCCI): "Optimal Non-linear Pricing Scheme when Consumers are Habit Forming" (virtuell)
- 30.06.2020 Robert Mahlstedt (University of Copenhagen and IZA Bonn): "Complexity and the Effectiveness of Public Policy" (virtuell)
- 07.07.2020 Georg Graetz (Uppsala University): "Individual Consequences of Occupational Decline" (virtuell)
- 08.07.2020 Philip Sauré (University of Mainz): "Identifying Chinese Supply Shocks – Effects of Trade on Labor Markets" (virtuell)

WINTERSEMESTER 2020/21

- 10.11.2020 Anna Zaharieva (Universität Bielefeld): "Social Networks, Promotions, and the Glass-Ceiling Effect" (virtuell)

- 01.12.2020 Hyejin Ku (UCL): "Competition and Career Advancement: The Hidden Costs of Paid Leave" (virtuell)
- 15.12.2020 Konstantinos Tatsiramos (Universität Luxemburg und LISER): "Families and the Inheritance of Inequality: Evidence from the Children of Twins" (virtuell)
- 19.01.2021 Miriam Beblo (Universität Hamburg): "When Do We Observe a Gender Gap in Competition Entry? A Meta-analysis of the Experimental Literature" (virtuell)

8.2.3. BROWNBAG SEMINAR

WINTERSEMESTER 2019/20

- 30.01.2020 Konstantin Homolka: "Private Information Sharing"
- 06.02.2020 Joanna Tyrowicz: "Stimulating Old-Age Savings Under Incomplete Rationality"

SOMMERSEMESTER 2020

- 10.03.2020 Fenet Bedaso: "The Labour Market Integration of Refugees and Economic Migrants in Germany"
- 28.05.2020 Gabriel Schultze: "Overtime, Works Councils and Collective Bargaining Agreements"
- 28.05.2020 Yue Huang: "Negative Emotions and Attitudes towards Immigration: A Causal Evidence"
- 02.07.2020 Alberto Palermo: "On the Welfare Effect of Adverse Selection in Oligopolistic Markets"
- 02.07.2020 Sven Hartmann: "Media Economics"
- 28.07.2020 Laszlo Goerke: "Does it Pay to Be a Works Councilor?"

WINTERSEMESTER 2020/21

- 17.10.2020 Jonas Feld: "Linguistic Proximity and Heterogeneity in Return to Migrants Skills"
- 17.10.2020 Fenet Bedaso: "The Labour Market Integration of Refugees and other Migrants in Germany"
- 17.10.2020 Yue Huang: "Immigration and Crime: The 2015 Refugee Crisis in Germany"
- 04.12.2020 Gabriel Schultze: "Overtime, Works Councils and Collective Bargaining Agreements"
- 17.12.2020 Yue Huang: "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany"

8.2.4. WORKSHOPS AM IAAEU

IAAEU ONLINE WORKSHOPS TRIECON

Not macht erfinderisch – so könnte man die Entstehungsgeschichte der IAAEU Online Workshop-Serie „TriECON“ am IAAEU beschreiben: Nachdem viele Konferenzen und somit Möglichkeiten zur Präsentation der eigenen Forschung im Frühjahr 2020 Corona-bedingt plötzlich wegfielen, mussten neue Formate für den wissenschaftlichen Austausch gefunden werden. Die kurzfristige Idee am IAAEU: Nicht nur einzelne Vorträge virtuell veranstalten, sondern kleine Mini-Konferenzen online stattfinden lassen, in denen zu einem eng umfassten Thema Vorträge gehalten werden. Zwei Vorteile des Formats: Alle Teilnehmenden können zu jedem Vortrag inhaltlich Feedback beitragen, was den wissenschaftlichen Austausch auch in virtuellen Zeiten effizient und effektiv zugleich macht. Und: IAAEU Mitarbeiter können direkt Feedback über die Erkenntnisse der eigenen Forschung gewinnen – schließlich geben Sie das Thema gemäß ihren eigenen Interessen vor.

Insgesamt organisierte das IAAEU im Jahr 2020 vier solcher TriECON-Workshops. Die eintägigen Onlinekonferenzen wurden auch vom externen Publikum sehr positiv aufgenommen wurden. Meist wollten mehr Personen dort vortragen, als Präsentationslots zur Verfügung standen. Die Serie ist so erfolgreich, dass das Format auch über Covid-19 hinaus Bestand haben wird.

Folgende TriECON-Workshops fanden in 2020 statt:

WORKSHOP ON JOB SECURITY AND EMPLOYMENT PROTECTION

Dieser erste Workshop war ein Test, wie ein virtuelles Konferenzformat mit nur einigen wenigen Präsentationslots überhaupt angenommen wird. Acht Präsentationen rund um Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherung, Kündigungsschutz, Mitarbeiterfluktuation sowie Arbeitslosenversicherung standen hierbei auf dem Programm. Untersucht wurde beispielsweise, wie sich Arbeitslosenversicherungen auf die Beschäftigungsdauer und die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen auswirken, inwieweit eine europäische Arbeitslosenversicherung auf atypische Beschäftigung innerhalb der EU wirkt und warum Globalisierung mit Arbeitsplatzsicherheit in Europa zu tun hat.

Die Resonanz dieses ersten Workshops: Überwältigend. Schlussendlich hatten sich mehr als 50 Personen als Teilnehmende zum Workshop angemeldet.

Programm des Workshops on Job Security and Employment Protection am 10.07.2020

- Daniela Sonedda “Guess who's there: Employment Protection Legislation and the Degree of Substitutability between Labour Contracts“
- Cyprien Batut „Employment Termination by Mutual Consent and Labour Market Fluidity“
- Agathe Simon “The Income Protection Role of an Unemployment Insurance for the EMU: The Case of Atypical Workers“
- Laura Khoury "Entitled to Leave: The Impact of Unemployment Insurance Eligibility on Employment Duration and Job Quality“

- Anthony Lepinteur “A Natural Experiment on Job Insecurity and Fertility in France”
- Robin Konietzny “Experiencing Globalization in Germany: The Implications of Trade for Perceived Job Security”
- Anna Hartmann “The Role of Job-to-Job Transitions for Involuntary Part-Time Employment”
- Emre Ekinci “The Effect of Firing Costs on Worker Productivity and Turnover: Theory and Evidence”

WORKSHOP ON LABOUR MARKETS AND MIGRATION

Der zweite Workshop der TriECON-Workshop-Serie startete mit einer Keynote von Dr. Yuliya Kosyakova vom IAB Nürnberg zum Thema „Rationale Erwartungen und die Humankapitalbildung von Migranten“. Weitere Vorträge des Workshops widmeten sich Bildungsrenditen von Migranten, Theorien von Migration, dem Einfluss von Migration auf die Zielländer und den Beschäftigungsperspektiven von Immigranten. Auch Fenet Bedaso, wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik der Universität Trier, trug Ergebnisse ihrer Forschung zum Thema „The Labour Market Integration of Refugees and Other Migrants in Germany“ vor. Lebhaftes Diskussions im Plenum folgten nicht nur jedem Vortrag, sondern fanden auch in den virtuellen Kaffeepausen statt, die das Netzwerken zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch im Online-Format ermöglichten.

Programm des Workshops on Labour Markets and Migration am 30.10.2020:

- Fenet Bedaso “The Labour Market Integration of Refugees and other Migrants in Germany”
- Salvatore Carrozzo “Economic Assimilation of Immigrants: Adverse Effect of Integration Program”
- Selen Yildirim “Return Migration, Investment in Children and Preference of the Second Generation”
- Jan Fidrmuc “Comfort and Conformity: A Culture-based Theory of Migration”
- Yuliya Kosyakova “Rational Expectations and Human Capital Accumulation of Immigrants”
- Riccardo Turati “The Impact of Immigration on Workers Protection”
- Lisa Sofie Höckel “The Intergenerational Transmission of Gender Role Attitudes: Evidence from Immigrant Mothers-In-Law”
- Eva Markowsky “Does Early Exposure to Gender Equality Influence Labor Market Outcomes as Adults? Migration as a Natural Experiment”
- Ignat Stepanok “International Trade, Intellectual Property Rights and the (Un)employment of Migrants”

WORKSHOP ON ORGANIZATIONS, INCENTIVES AND PERFORMANCE PAY

Alle Vorträge dieses Workshops befassten sich mit Anreizstrukturen in Unternehmen. Alberto Palermo vom IAAEU stellte in seiner Präsentation die Wohlfahrtswirkungen vor, die

entstehen, sobald in oligopolistischer Konkurrenz stehende Unternehmen mit asymmetrischen Informationen über Ihre Arbeitnehmer konfrontiert sind. Weitere Vorträge widmen sich unter anderem den Auswirkungen von Teamzusammensetzungen auf die Anreizstrukturen von Unternehmen, dem Umgang von Teams mit sogenannten 'non-routine tasks' sowie der Messbarkeit von Leistung, wenn Aufgaben innerhalb von Unternehmen delegiert werden können.

Programm des Workshops on Organizations, Incentives and Performance Pay am 20.11.2020:

- Matthias Kräkel "Team Diversity and Incentives"
- Florian Englmaier "A Large-scale Field Experiment on Leadership and Team Performance in Non-Routine Analytical Team Tasks"
- Henrik Vetter "Optimism and Incentives in the Firm"
- Alberto Palermo "On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets"
- Anastasia Danilov "Affirmative Action Policies, Productive Effort, and Sabotage in Tournaments: An Experiment"
- Bernd Frick "Competition Format, Prize Money and Self-Selection: Empirical Evidence from Show Jumping"
- Anna Rohlfing-Bastian "Delegation of Task Allocation Authority and the Value of Communication when Performance Measures are Imperfect"
- Nick Zubanov "What Employee Referral Programs do?"

WORKSHOP ON CO-DETERMINATION

Der vierte Workshop der TriECON-Workshop-Serie widmete sich der betrieblichen Mitbestimmung. Mit den vorgestellten Forschungsarbeiten wurde aufgezeigt, wie vielfältig Mitbestimmung heutzutage umgesetzt wird, sich auf unternehmerische Aspekte auswirkt und sich dauernd an neue Entwicklungen anpassen muss. Höhepunkt des Workshops war ein Vortrag von John T. Addison von der University of South Carolina zum Zusammenhang zwischen der Unzufriedenheit mit Betriebsräten und der Überlebensfähigkeit von Unternehmen. Weitere Vorträge widmeten sich beispielsweise dem Einfluss betrieblicher Mitbestimmung auf die Leistungsfähigkeit von Unternehmen sowie dem Zusammenhang zwischen Selbstorganisation von Arbeitnehmern, Arbeitsmarktunvollkommenheiten und Lohnaufschlägen.

Programm des Workshops on Co-Determination am 11.12.2020:

- Gabriel Schultze "Overtime, Works Councils and Collective Bargaining Agreements"
- Uwe Jirjahn "Works Councils and Workplace Health Promotion in Germany"
- Georg Neuschäffer "Worker Participation in Decision-making, Worker Sorting, and Firm Performance"
- Markus Pannenberg "Does it Pay to Be a Works Councilor? Evidence from Germany"
- John T. Addison "Works Council Disaffection and Establishment Survivability"
- Alexander Lammers "Social Exchange and Dynamic Effects of Voluntary Employee Representation"
- Arnd Kölling "Owners, External Managers, and Industrial Relations in German Establishments"

- Boris Hirsch “Organised Labour, Labour Market Imperfections, and Employer Wage Premia”

9. MITARBEITERÜBERSICHT (STAND: 31.12.2020)

<u>Mitarbeiter:</u>	<u>Raum:</u>	<u>Telefon:</u> +49-(0)651-201-	<u>E-Mail:</u>
Direktorium			
Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721 722	4750 4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724 723	4740 4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe:			
Ass. jur. Jan Aufterbeck	713	4185	aufterbeck@iaaeu.de
Ref. jur. Thomas Lehnart	711	4763	lehnart@iaaeu.de
Dr. Thomas Klein	728	4746	klein@iaaeu.de
Ref. jur. Dominik Leist	718	4745	leist@iaaeu.de
Ref. jur. Daniel Polzin	713	4771	polzin@iaaeu.de
Ref. jur. Alexander Schneider	716	4758	schneider@iaaeu.de
Ass. jur. Katrin Treppschuh	711	4763	treppschuh@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe:			
M. Sc. Fenet Bedaso	715	4759	bedaso@iaaeu.de
M. Sc. Jonas Feld	631	4773	feld@iaaeu.de
M. Sc. Sven Hartmann	634	4736	hartmann@iaaeu.de
M. A. Konstantin Homolka	717	4757	homolka@iaaeu.de
Dr. Yue Huang	729	4756	huang@iaaeu.de
Dr. Alberto Palermo	632	4774	palermo@iaaeu.de
Dr. Nora Paulus	727	4744	paulus@iaaeu.de
M. Sc. Gabriel Schultze	719	4755	schultze@iaaeu.de
Bibliothek:			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kramer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeu.de
EDV-Abteilung:			
Leitung EDV (Gabriel Schultze)			
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeu.de

