



# IAAEU

Institut für Arbeitsrecht  
und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Union

## **Rechenschaftsbericht 2013**

---

**und**

## **Forschungsplan 2014 ff.**

---

Stiftung des öffentlichen Rechts  
Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

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

## **Adresse**

---

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

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

## **Direktoren**

---

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke  
Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalökonomik am  
Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

## **Redaktion und Ansprechpartner**

---

Daniel Arnold M.A., Tel.: 0651 201 4755  
Ass. jur. Melanie Klauk, Tel.: 0651 201 4763

## **Satz und Layout**

---

Verena Bläser

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Vorwort.....	4
2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU .....	6
2.1 Das Kuratorium.....	6
2.2 Der Beirat.....	7
2.3 Das Direktorium .....	7
3. Wissenschaftliche Aktivitäten.....	8
3.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	8
3.1.1 Forschungsprojekte .....	8
3.1.2 Veröffentlichungen .....	28
3.1.3 Vorträge und Konferenzbesuche .....	31
3.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	34
3.2.1 Forschungsprojekte .....	34
3.2.2 Veröffentlichungen .....	52
3.2.3 Vorträge und Konferenzbesuche.....	56
4. Bibliothek .....	64
5. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU .....	66
5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	66
5.1.1 Gastforscher.....	66
5.1.2 Vorträge .....	67
5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	68
5.2.1 Gastforscher.....	68
5.2.2 Ökonomisches Kolloquium .....	69
5.2.3 Brownbag Seminar.....	71
5.2.4 Workshops am IAAEU .....	72
5.2.5 IAAEU Discussion Papers Series in Economics.....	76
5.2.6 Beratung und Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter .....	77
6. Mitarbeiter.....	78
6.1 Mitarbeiterübersicht.....	78
6.2 Neue MitarbeiterInnen am IAAEU.....	79
7. Presseschau .....	80
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	80
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	83

## 1. Vorwort

Das Jahr 2013 war gekennzeichnet von einer erstmals fast vollständigen Besetzung der Personalstellen. Diese günstige Entwicklung der Personalsituation ermöglicht einen weiteren Ausbau der Projektarbeiten. Das zentrale Vorhaben, eine von Kuratorium und Beirat unterstützte Einrichtung einer Junior-Professur für ökonomische Analyse des Rechts, ist im Jahre 2013 vom Institut nachdrücklich vorangetrieben worden; leider konnte das Vorhaben noch nicht erfolgreich beendet werden. Dennoch setzen wir weiterhin große Hoffnungen auf die Verstärkung der Zusammenarbeit beider Arbeitsgruppen, die vom künftigen Stelleninhaber maßgeblich unterstützt werden soll.

Die rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe hat eine neue Kooperation mit dem NORMA-Projekt der Universität Lund begründet, das der „Elder-Law“-Forschung gewidmet ist. Das am Institut vorbereitete rechtsvergleichende Projekt zum Thema „Arbeiten im Rentenalter“ wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe in Lund vorangebracht werden. Die Vorbereitung eines international besetzten, englisch-sprachigen Kommentars zum EU-Labour Law ist im Jahre 2013 erfolgreich gestartet. Es konnte ein hochrangig besetztes Autorenteam zusammengestellt und der international erfahrene Verlag Wolters-Kluwer als Verleger gewonnen werden. Das von der DFG geförderte Bibliotheksprojekt ist im Jahre 2013 weiter vorangetrieben worden. Die DFG hat einer sechsmonatigen Verlängerung der Projektdauer zugestimmt, in dessen Verlauf die Rückergänzung der vorhandenen Datenbestände voraussichtlich abgeschlossen werden kann. Anschließend soll die Datenbank mit Institutsmitteln auf dem aktuellen Stand gehalten werden.

In der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ist der personelle Umbruch nach Neubesetzung des Direktorenpostens 2012 weitgehend abgeschlossen. Dies spiegelt sich auch in einem weiteren Ausbau der Forschungsleistungen wider. Die Schwerpunkte liegen hierbei vor allem in der experimentellen Personalökonomik, der quantitativen Untersuchung von Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsinstitutionen sowie der Analyse von Zufriedenheitsindikatoren. Die Ökonomen haben ihre Forschungsprojekte 2013 in über 30 Vorträgen auf renommierten nationalen und internationalen Konferenzen vorgestellt. Weiterhin sind im Jahresbericht 22 Aufsätze aufgeführt, die entweder 2013 in begutachteten Zeitschriften publiziert oder zur Veröffentlichung angenommen wurden. Des Weiteren hat die ökonomische Arbeitsgruppe im Jahr 2013 zwei Konferenzen veranstaltet: Im Rahmen des alljährlich stattfindenden ökonomischen Workshop, der im März 2013 bereits seine fünfte Auflage erlebte, präsentierten und diskutierten über zwanzig Nachwuchswissenschaftler aktuelle Forschungsergebnisse. Neben dieser auf die Nachwuchsförderung ausgerichteten Veranstaltung, wurde im Oktober 2013 eine Konferenz zu krankheitsbedingten Fehlzeiten und Präsentismus organisiert, die nicht nur international, sondern auch außerhalb der Wissenschaft auf reges Interesse stieß.

Insgesamt befindet sich das Institut also auf einem guten Weg, in seinen Forschungsgebieten neues Wissen zu generieren und dieses in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

**März 2014**

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

**Prof. Dr. Laszlo Goerke**

## Kennzahlen-Übersicht 2013

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	5 (6)	6 (7)	11 (13)
Doktoranden je Direktor	12	3	15
davon Frauen	5	2	7
Postdoktoranden je Direktor	6	4	10
davon Frauen	1	1	2
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	3	0	3
Zweitgutachten je Direktor	3	0	3
Examensarbeiten je Direktor	19	30	49
Fluktuation:			
Zugänge	2 (2)	1 (1)	3 (3)
Abgänge	3 (3)	1 (1)	4 (4)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	6	5	11
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	12	14	26
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**	(4)	19 (30)	19 (34)
Gastforscher	11	7	18
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	8	8	16
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	0	31	31
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	0	2	2
Gastvorträge/Werkstattgespräche	2	11	13

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter

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

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

### 2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU

#### 2.1 Das Kuratorium

Das Kuratorium hat die Aufgabe, zum jährlichen wissenschaftlichen Tätigkeitsbericht, zum Geschäftsbericht und zur Jahresrechnung Stellung zu nehmen, dem Direktorium nach der Vorlage des Geschäftsberichts und der Prüfung der Jahresrechnung Entlastung zu erteilen, vorbehaltlich der Genehmigung des Kultusministers und des Ministers der Finanzen den Haushaltsplan festzustellen, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben. Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur berufen. Bis einschließlich 2014 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im Folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

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

## 2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören bis einschließlich 2014 folgende Professoren der Universität Trier an:

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

## 2.3 Das Direktorium

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

### 3. Wissenschaftliche Aktivitäten

#### 3.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

##### 3.1.1 Forschungsprojekte

#### Abgeschlossene Forschungsprojekte

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

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

##### **Münchener Kommentar**

Start: 2007

Ende: fortlaufend

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

Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen

Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

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

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



birk@iaaeu.de  
0651 201 4772



**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



schlachter@iaaeu.de

0651 201 4755

**Laufende Forschungsprojekte****Die gemeinschaftsrechtliche Koalitionsfreiheit im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Grundfreiheiten**

Start: 12/2007

Ende: fortlaufend

Gemeinschaftsrechtliche Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht beschränken sich überwiegend auf die Etablierung von Informations- und Konsultationsrechten von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen. Tarif- und Arbeitskampfrecht blieben lange weitgehend unbeeinflusst, schon wegen der immer noch nicht geklärten Kompetenzabgrenzung zwischen Gemeinschaft und Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet. Mit Inkrafttreten der Grundrechtecharta ist in der Union ein Grundrecht auf Koalitionsbildung und -betätigung anerkannt. Dessen Umfang und Grenzen gilt es herauszuarbeiten, die Entwicklung steht hier immer am Anfang. Als besonders schwierig erweist sich das Verhältnis dieses neu entwickelten Grundrechts zu den etablierten wirtschaftlichen Grundfreiheiten des EG-Vertrages. Das vom EuGH lediglich in seinen Umrissen skizzierte Grundrecht wird als „Beschränkung“ dieser Grundfreiheiten konstruiert und ist daher in jedem einzelnen Anwendungsfall rechtfertigungspflichtig. Die Möglichkeiten grenzüberschreitender Arbeitskämpfe werden dadurch deutlich beschränkt, eine Überprüfung von Kampfmitteln und Kampfzielen an einem eng geführten Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beeinträchtigt die Grundsätze der nationalen Tarifautonomie empfindlich. Durch die Bezugnahme der Charta auf die Instrumente des Europarats (Menschenrechtskonvention und Sozialcharta) wird ein stärkerer Einfluss des internationalen Arbeitsrechts auf die nationale Rechtsordnung möglich. Im Jahre 2013 ist ein Beitrag zum Thema „The European Social Charter: could it contribute to a more social Europe?“ in dem Tagungsband erschienen, der die große Konferenz am UCL London „Resocialising Europe“ dokumentierte.

**Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**

Start: 2008

Ende: jährlich fortlaufend

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

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

Für die Neubearbeitung (14. Auflage) sind in der Kommentierung von Professor Schlachter vor allem Gesetzesänderungen sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

**Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Start: 2011

Ende: fortlaufend

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

**Staatliche und tarifautonome Ausgestaltung grenzüberschreitender Dienstleistungen**

Start: 12/2006

Ende: fortlaufend

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

Bedingungen eines verschärften Wettbewerbs im Dienstleistungssektor gewährleisten lassen.

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

### **Die Unionsgrundrechte im Verhältnis zur Europäischen Menschenrechtskonvention und Sozialcharta**

Die Entwicklung der Grundrechtecharta der Union bezweckt, die bürgerlichen und sozialen Rechte der Unionsbürger gegenüber dem dominanten Bereich der wirtschaftlichen Freiheiten zu stärken. Eine Balance zwischen beiden Aspekten zu finden, war aber schon wegen der ganz unterschiedlich verteilten Kompetenz der Union zur Regelsetzung der Gesetzgebung kaum möglich. Der EuGH konnte diese Lücke auch nicht zureichend ausfüllen. Mit der gewachsenen Bedeutung der Menschenrechtskonvention und auch der Sozialcharta, die für die Grundrechtecharta wesentliche Impulse geben, werden dem EuGH neue Ansatzpunkte für eine mögliche Verstärkung bürgerlicher und sozialer Rechte geboten. Die Wechselwirkungen zwischen nationalem, unionalem und europäischem Standard sollen verstärkt herausgearbeitet werden.

### **Diskriminierungsverbote und der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien**

Die Grundrechte der Union und ggf. die vom EuGH zur Gleichbehandlung entwickelten „allgemeinen Rechtsgrundsätze“ schaffen Vorgaben, die im Diskriminierungsrecht auch von den Tarifparteien zu beachten sind. Wie sich diese Anforderung zu dem gleichfalls von der Grundrechtecharta gewährleisteten Recht auf Kollektivverhandlungen (Art. 28 GRC) verhält und welcher Gestaltungsspielraum den Kollektivparteien dadurch tatsächlich verbleibt, bedarf einer genaueren Un-

tersuchung. Besonders wichtig ist dies für den Bereich der Altersdiskriminierung, da altersabhängige Differenzierungen in Tarifverträgen nicht nur sehr häufig verwendet werden, sondern vielfach kaum durch „neutrale“ Kriterien ersetzbar sind. Insbesondere in den Bestimmungen, in den Tarifparteien den demographischen Wandel gestalten wollen, bleibt im Einzelnen zu überprüfen, unter welchen Voraussetzungen altersspezifische Differenzierungen gerechtfertigt werden können.

### **Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze**

Zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Anforderungen des demographischen Wandels gehört auch die Frage nach einer Korrektur starrer Regelaltersgrenzen. Obwohl ein substantieller Anteil der Beschäftigten (spätestens) mit Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsprozess ausscheiden möchte, ist eine zunehmende Tendenz zu beobachten, länger berufstätig zu bleiben. Einige Beschäftigte streben damit nach Verwirklichung ihrer Berufsfreiheit, andere sehen sich aus wirtschaftlichen Gründen dazu veranlasst. Die rechtlichen Rahmenbedingungen, etwa im Arbeitszeitrecht, Kündigungsrecht oder Befristungsrecht, sind derzeit allerdings auf die „Rentnerbeschäftigung“ noch nicht eingestellt, Unternehmen, die an sich Interesse an der zeitweiligen Beschäftigung eingearbeiteter älterer Mitarbeiter auch über die Regelaltersgrenze hinaus haben könnten, befürchten wegen fehlender Rechtssicherheit Probleme. Daher soll rechtsvergleichend mit den aus den nordischen Ländern bereits bekannten Erfolgen untersucht werden, ob Regelungen speziell für die Beschäftigung von Rentenberechtigten geschaffen werden sollten und ggf. mit welchem Inhalt.

Ein wichtiger Aspekt für die Option, in höherem Lebensalter noch berufstätig zu bleiben, ist weiterhin das Diskriminierungsrecht. Die Zahl der Entscheidungen auf europäischer und nationaler Ebene zum Thema „Altersdiskriminierung“ ist hoch, eine belastbare dogmatische Generallinie ist daraus aber immer noch nicht erwachsen. Umso wichtiger ist eine Bestandsaufnahme, die die Entwicklungslinie in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten transparent macht. Dem ist das von der Forschungsgruppe in Lund konzipierte Projekt gewidmet.

### **Missbrauch von Kettenbefristungen**

Das Unionsrecht setzt bei der Kontrolle befristeter Arbeitsverträge im Wesentlichen auf zwei Komponenten: die Pflicht zur Gleichbehandlung befristeter mit den unbefristet Beschäftigten bei den Arbeitsbedingungen sowie das Verbot des Missbrauchs von Befristungsketten. Gerade der letzte Aspekt ist in jüngster Zeit verstärkt behandelt worden, weil Unternehmen ihren Bedarf nach flexiblem Personaleinsatz verstärkt mit Vertragsbefristungen erfüllt haben. Der Maßstab des „Missbrauchs“, dem der EUGH zur Kontrolle solche Vereinbarungen anlegt, ist dafür auf den ersten Blick nur schwierig nutzbar. Eine detailliertere Analyse der Vorgaben aus der Rahmenvereinbarung zum Befristungsrecht soll daher entwickeln, wie diese Ansätze in deutsches Recht übernommen werden können, um den Regulierungszweck („Erhalt des Normalarbeitsverhältnisses als Regelfall“) im erforderlichen Umfang zu verwirklichen

## Rechtswissenschaftliche Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte, Bibliothek

### Europadatenbank

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

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

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

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

### Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“

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 inklusive aktueller Dissertationen. Hierfür werden folgende Zeitschriften durch die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe des IAAEU regelmäßig ausgewertet: Arbeit und Recht (AuR), Betriebsberater (BB), Der Betrieb (DB), Fachanwalt Arbeitsrecht (FA), Neue Juristische Wochenschau (NJW), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechungsreport (NZA-RR), Recht der Arbeit (RdA), Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) und Juristenzeitung (JZ). Unter der Rubrik „Gesetzgebung“ findet sich ein aktueller Überblick über Gesetzgebungsvorhaben im Bereich des Arbeitsrechts auf nationaler und europäischer Ebene. Eine Erörterung der wich-

tigsten aktuellen arbeitsrechtlichen Gerichtsentscheidungen erfolgt in der Rubrik „Rechtsprechung“. Hierbei wird sowohl die nationale als auch die europäische Rechtsprechung berücksichtigt. Unter der Rubrik „Literatur“ sind Zusammenfassungen aktueller Aufsätze aus den oben aufgeführten Fachzeitschriften zu finden.

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

**Ass. jur. Dr. Boris Alles**

- 2004 bis 2009 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im französischen Recht
- 2009 bis 2011 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Zweibrücken, Rheinland-Pfalz
- Von 2011 bis 2013 wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAAEU

**Das Arbeitsrecht der Auslandsdienstreise**

Die voranschreitende Internationalisierung und Globalisierung sowie die Einführung des europäischen Binnenmarktes zwingen die deutschen Unternehmen zunehmend zu einer grenzüberschreitenden Ausrichtung. Die Umsetzung erfordert von den Arbeitnehmern allerdings ein enormes Maß an Flexibilität und Mobilität, da mit der Internationalisierung auch die Anzahl grenzüberschreitender Einsätze gestiegen ist. Die häufigste Erscheinungsform des auswärtigen Einsatzes stellt hierbei die Dienstreise dar. Dennoch hat das Thema der Dienstreise bislang im Schrifttum nur ein Schattendasein geführt. Die Arbeit beschäftigt sich zunächst eingehend mit dem, im Arbeitsrecht nicht näher definierten, Begriff der Dienstreise. Im Anschluss hieran werden kurz die Rahmenbedingungen für eine Dienstreise behandelt, wie etwa das Direktionsrecht des Arbeitgebers und dessen Fürsorgepflicht. In einem zweiten Teil wird die internationale Zuständigkeit und das anwendbare Arbeitsvertragsstatut näher beleuchtet. Im weiteren Verlauf der Arbeit werden sowohl individual- als auch kollektivrechtliche Probleme einer Dienstreise behandelt und die Notwendigkeit einer vertraglichen Regelung auch bei kurzen Auslandseinsätzen diskutiert. Der Schwerpunkt liegt hierbei vor allem in der Frage, wie Dienstreisezeiten zu vergüten sind.

Das Rigorosum fand am 21.11.2013 statt.



alles@iaaeu.de



donner@iaaeu.de

0651 201 4758

### Ref. jur. Anna Donner

- 2007 bis 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen und spanischen Recht
- Januar bis Juli 2010 Studium der Rechtswissenschaften an der Universidad de Málaga in Malaga, Spanien im Rahmen des Erasmus-Programms
- Seit Oktober 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IAAEU

### Rechtsfragen der gesundheitlichen Eignung im Zusammenhang mit beamtenrechtlichen Ernennungsentscheidungen

Voraussetzung für den Zugang zum Beamtenverhältnis ist unter anderem die in Art. 33 Abs. 2 GG normierte Eignung, deren gesundheitliches und charakterliches Vorliegen von einem Amtsarzt untersucht wird. Viele Bewerber einer Beamtenstelle fürchten die amtsärztliche Untersuchung, da sie wegen Übergewichts, chronischer Krankheiten oder einer vormaligen oder noch andauernden psychotherapeutischen Behandlung die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung womöglich nicht erfüllen können. Nicht selten sehen Bewerber darum von der Inanspruchnahme einer psychotherapeutischen Behandlung ab oder bezahlen eine Krankenbehandlung aus eigenen Mitteln.

Hintergrund ist, dass die Verbeamtung auf Lebenszeit die Regel bilden soll, der Beamte also auch dann vom Dienstherrn alimentiert wird, wenn er wegen Dienstunfähigkeit die Regelaltersgrenze nicht erreicht. Um dies zu vermeiden, bedient man sich einer Prognose über die Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Eintritts der Dienstunfähigkeit. War man bisher der Ansicht, für eine Verbeamtung müsse eine vorzeitige Dienstunfähigkeit mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden, gilt nunmehr seit der Entscheidung des BVerwG vom 25.07.2013, dass die gesundheitliche Eignung und die Prognose nur dann verneint werden dürfen, wenn der Bewerber oder die Bewerberin aktuell zwar dienstfähig ist, eine Dienstunfähigkeit vor Erreichen der Regelaltersgrenze aber wegen tatsächlicher Anhaltspunkte überwiegend wahrscheinlich ist. Erfüllt der Bewerber alle fachlichen Voraussetzungen, steht und fällt dennoch mit dem Kriterium der gesundheitlichen Eignung die Möglichkeit des Zugangs zum Beamtenverhältnis.

Gibt es bei der Lehrerschaft im Falle der Nichtverbeamtung die Ausweichmöglichkeit als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis, kommt die Nichtverbeamtung bei Polizei und Richterschaft einem Berufsverbot gleich. Es soll daher untersucht werden, welche Maßstäbe für die gesundheitliche Eignung angelegt werden und welche Kriterien für ihr Bejahen erfüllt werden müssen. Weiterhin soll untersucht werden, ob diese Maßgaben den Bestimmungen von Grundgesetz, europäischer Rechtsprechung und Gesetzgebung sowie völkerrechtlichen Verträgen wie beispielsweise der UN-Behindertenrechtskonvention unter dem Hinblick der Diskriminierung möglicherweise nicht gerecht werden.



**Ref. jur. Konstantin Esch**

- 2007 bis 2012 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- Von März 2012 bis November 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAAEU
- Seit November 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier



esch@iaaeu.de

0651 201 4745

**Grenzenlose Portabilität? Zur Rolle des Arbeitgebers bei einer Betriebsrentenmitnahme nach § 4 BetrAVG**

Die Übertragbarkeit von Anwartschaften und Leistungen betrieblicher Altersversorgung (bAV) gemäß § 4 BetrAVG (Portabilität) gewinnt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der steigenden Anforderungen an die Mobilität der Arbeitnehmer durch diskontinuierliche Erwerbslebensläufe zunehmend an Bedeutung.

Die per Umlageverfahren finanzierte gesetzliche Rentenversicherung kann eine Lebensstandardsicherung im Alter nicht mehr gewährleisten. Daher sah sich der Gesetzgeber veranlasst, die kapitalgedeckte private, insb. betriebliche Altersvorsorge arbeits- und steuerrechtlich zu fördern. Es ist mithin absehbar, dass der Arbeitgeber in die Rolle des Hauptversorgers im Alter einrückt. Die hohen Anforderungen, die diese von arbeits-, steuer-, versicherungs- und sozialrechtlichen Regelungen geprägte Materie (bAV) an die Arbeitgeber stellt, generieren spiegelbildlich enorme Haftungsrisiken bei der Implementierung betrieblicher Zusatzversorgungssysteme. Diese bestehenden Risiken werden durch die Portabilität indessen noch verschärft. Nicht nur die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG, sondern auch die für Übertragungstatbestände typischen Mehrpersonenverhältnisse zwischen Arbeitnehmer, abgebendem und annehmendem Arbeitgeber, deren Rentenberatern als Hilfspersonen sowie ggf. einem externen Versorgungsträger bzw. dem Pensionssicherungsverein (im Insolvenzfall) machen eine sorgfältige juristische Betrachtung der Risikoverteilung im Falle einer Übertragung von Betriebsrentenrechten unabdingbar.

Somit ist zu konstatieren, dass dem Arbeitgeber durch seine wachsende Verantwortung bei der Durchführung der Alterssicherung eine übermäßige Beschränkung seiner unternehmerischen Interessen droht. Die Rolle des Arbeitgebers bei der Ausübung und Durchführung der Portabilität verdient daher eine eingehende – insbesondere haftungsrechtliche – Betrachtung.



klauk@iaaeu.de

0651 201 4763

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

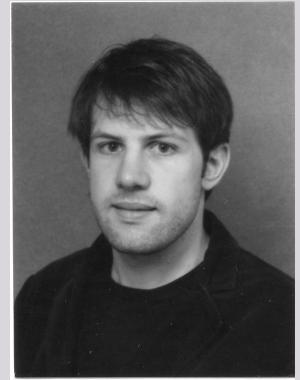
- 2000 bis 2002 Studium der Politikwissenschaft/Skandinavistik B.A. an der Universität Greifswald
- 2002 bis 2007 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Greifswald
- 2007 bis 2009 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, Rheinland-Pfalz
- Juni 2009 bis Dezember 2009 Stipendiatin am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

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

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

**Ref. jur. Thomas Klein**

- 2008 bis 2009 Studium an der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main
- 2009 bis 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- Seit November 2013 Rechtsreferendar beim Saarländischen Oberlandesgericht
- Seit März 2010 wissenschaftliche Hilfskraft des IAAEU



klein@iaaeu.de

0651 201 4763

**Das Beamtenstreikrecht in privatisierten Unternehmen am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen**

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

Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung in Deutschland unterliegen Beamtinnen und Beamte einem Streikverbot. Begründet wird dieses Verbot insbesondere mit den hergebrachten Grundgesetzen des Berufsbeamtentums, die nach Artikel 33 Absatz 5 des Grundgesetzes zu berücksichtigen sind. In den letzten Jahren sieht sich diese Rechtsprechung jedoch, auf Grund mehrerer Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs der Menschenrechte, zunehmender Kritik ausgesetzt. Erste Verwaltungsgerichte haben das Streikverbot zwischenzeitlich aufgegeben. Das Bundesverwaltungsgericht hält jedoch nach wie vor an dem Streikverbot fest. Es ist davon auszugehen, dass auch das Bundesverfassungsgericht sich erneut mit der Frage befassen muss.

Ausgehend von dieser allgemeinen beamtenrechtlichen Diskussion um den Beamtenstreik soll untersucht werden, wie sich die Rechtslage für die „Sonderbeamten“ der privatisierten Unternehmen darstellt. Die Untersuchung erfolgt am Beispiel der sogenannten Postnachfolgeunternehmen, also den Unternehmen, die aus der Deutschen Bundespost hervorgegangen sind.

Dabei soll neben der generellen Frage nach dem Streikrecht auch untersucht werden, welche Streikziele mit einem Beamtenstreik zulässigerweise verfolgt werden können. Nach der herrschenden Meinung im arbeitskampfrechtlichen Schrifttum und nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen mit einem Streik nur tarifvertraglich regelbare Ziele verfolgt werden. Dies kann jedoch für Beamtinnen und Beamte nicht gelten, sofern ein Beamtenstreikrecht in den privatisierten Unternehmen grundsätzlich bejaht wird, denn Beamtinnen und Beamte unterliegen nach den tarifrechtlichen Regelungen nicht dem persönlichen Geltungsbereich von Tarifverträgen.



mietzner@iaaeu.de

0651 201 4756

#### **Ass. jur. Marius Mietzner**

- 2004 bis 2010 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Regensburg
- 2010 Ausbildung zum Wirtschaftsmediator (CVM)
- April 2010 bis Mai 2012 Referendariat
- Seit Oktober 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAAEU

#### **Europäische Betriebsvereinbarungen**

Nachdem bereits seit 1983 in einigen europäischen Unternehmen und Unternehmensgruppen ohne rechtliche Notwendigkeit transnationale Arbeitnehmervertretungen errichtet wurden und seit 1994 infolge der RL 94/45/EG (inzwischen abgelöst durch die Neufassung in Form der RL 2009/38/EG) für bestimmte gemeinschaftsweit operierende Unternehmen und Unternehmensgruppen die Pflicht zur Errichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR) besteht, haben sich verschiedenartige und unterschiedlich agierende EBR herausgebildet. Mitunter existieren beteiligungsorientierte EBR, die nicht nur ihren von der Richtlinie und den entsprechenden Umsetzungsgesetzen angedachten Zuständigkeiten (Unterrichtung und Anhörung) nachgehen, sondern darüber hinaus mit der Konzern- bzw. Unternehmensleitung Vereinbarungen unterschiedlichster Form schließen. Während diese Entwicklung in der sozialwissenschaftlichen Literatur eingehende Untersuchung erfahren hat, ist eine Betrachtung europäischer Betriebsvereinbarungen aus rechtswissenschaftlicher Sicht bislang nur ansatzweise erfolgt. Dem soll diese Untersuchung abhelfen. Dabei soll herausgearbeitet werden, was unter einer europäischen Betriebsvereinbarung zu verstehen ist, ob diesen Vereinbarungen rechtliche Wirkung zukommt und – sollte dies bejaht werden – welcher Art diese ist. Insbesondere fragt sich, ob der EBR aus solchen Vereinbarungen Ansprüche gegenüber der Konzern- oder Unternehmensleitung geltend machen kann. Ebenso wird die Frage zu klären sein, ob diesen Vereinbarungen rechtliche Wirkung in Bezug auf Dritte zukommt, sei dies in Form einer Bindung der nationalen Vertretungsgremien oder gar einer unmittelbaren Wirkung der Vereinbarungen in den einzelnen Arbeitsverhältnissen. Schließlich soll ein Blick auf europapolitische Initiativen geworfen werden, die die Regelung von europäischen Betriebsvereinbarungen zum Ziel haben.

**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 des IAAEU



weber@iaaeu.de

0651 201 4185

**Erwerbstätigkeit im Rentenalter?****Verbesserte Chancen für Altersrentner am Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Lösungsvorschläge aus dem schwedischen Arbeitsrecht**

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 auch untersucht werden, welche Schwierigkeiten bei der Umsetzung in Schweden aufgetreten sind und welche Hindernisse bei einer Übertragung auf Deutschland zu erwarten wären.

## Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten

### Abgeschlossene Forschungsprojekte

**Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter**  
**Universität Oslo/Norwegen (Prof. Dr. Stein Evju); IAAEU**

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

Start: 2008

Ende: 2012

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

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

Professor Schlachter hat im laufenden Projekt eine Untersuchung zur Bedeutung der Dienstleistungsrichtlinie für die Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten verfasst. Insbesondere die Auswirkungen der darin niedergelegten Betonung der Dienstleistungsfreiheit auf die Rechtsprechung des EuGH und seine Tendenz zur Betonung des besonderen Gewichts der Grundfreiheiten gegenüber den Koalitionsrechten der Beschäftigten war Gegenstand der Diskussion. Dieser Komplex wurde durch die Zusammenarbeit mit der sozialwissenschaftlichen Forschungs-

gruppe Fafo weiter ausgebaut und vertieft und im Sommer 2009 auf einem Symposium zur Diskussion gestellt.

Im Jahr 2010 wurde die Entsenderichtlinie und der durch sie verursachten Umsetzungsprobleme von allen Beteiligten für alle beteiligten Rechtssysteme erarbeitet, die als Grundlage eines bereits angelegten Rechtsvergleichs in der dritten Projektphase dienen. Professor Schlachter hat einen Bericht über die verschiedenen Phasen der Implementation der Entsenderichtlinie in das deutsche Recht verfasst, in dem die Kooperation der verschiedenen Ebenen von Regelsetzern im Zentrum stand: Nationale Gesetzgebung und nationale Gerichte werden von den Richtlinien der Union und den Vorgaben des EuGH beeinflusst, haben gelegentlich aber durchaus auch die Möglichkeit, diese Instanzen in ihren Entscheidungen zu beeinflussen. Die Ergebnisse der Studien aus allen beteiligten Rechtsordnungen wurden im September 2010 auf einer Tagung diskutiert.

Ab 2011 wurde das Instrument der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung in die Betrachtung der Freizügigkeit einbezogen. Professor Schlachter hat die Reform der Leiharbeitsrichtlinie in der EU untersucht und die Umsetzungsprobleme rechtsvergleichend diskutiert, die wichtigen Mitgliedstaaten die Zustimmung zum Richtlinienvorhaben lange unmöglich zu machen schienen. Die unerwartete Einigung auf den „equal pay/equal treatment“-Grundsatz mit zahlreichen Ausnahmeregelungen hat den Mitgliedstaaten den erwarteten Spielraum wohl nicht so uneingeschränkt eröffnet wie gedacht. Die Projektteilnehmer besuchten im Laufe des Jahres ihre Projektpartner, um über das Forschungsthema zu diskutieren, Ideen und Ansätze auszutauschen und Vorträge zu halten. Regulierungsprobleme auf allen Ebenen wurden herausgearbeitet und verglichen. Im Jahre 2012 wurden die zuvor erarbeiteten Teilaspekte in einer großen Schlusskonferenz öffentlich vorgestellt.

Im Jahre 2013 ist ein Sammelband unter dem Titel „Cross Border Services, Posting of Workers, and Multilevel Governance“ erschienen, in dem die Ergebnisse dieses Projekts veröffentlicht worden sind.

### Laufende Forschungsprojekte

**University of Illinois at Urbana-Champaign/USA; IAAEU  
Research Handbook on Comparative Labour Law  
(Editors: Prof. Dr. Matthew Finkin, Prof. Dr. Guy Mundlak)**

Start: 01/2011

Ende: Sommer 2014

Die Herausgeber planen mit einem international besetzten Autorenteam ein Handbuch des vergleichenden Arbeitsrechts zu entwickeln, das die wissenschaftlichen Ansätze bereits vorhandener Vorläufer auf eine moderne Grundlage stellen soll. Das neue Werk soll nicht nur die üblichen Elemente enthalten, die die Regulierungsformen und Regulierungsinhalte für die Bedingungen abhängiger Arbeit darlegen, sondern deutlich darüber hinaus greifen. Die Grundbegriffe zur Abgrenzung des Geltungsbereichs des Arbeitsrechts von den Regeln nicht-abhängiger Beschäftigung sollen allgemein geklärt werden, bevor die Besonderheiten moderner entwickelter Marktwirtschaften unter folgenden Gesichtspunkten behandelt werden: Die Einbettung des Arbeitsrechts in wirtschaftliche Zusammenhänge, die Bedingungen organisierter Selbsthilfe auf betrieblicher und tariflicher Ebene, der Schutz der Persönlichkeit und der persönlichen Daten im Arbeitsverhältnis, das Verbot merkmalsabhängiger Diskriminierung, Beschäftigungsbedingungen im Informationssektor und die Reaktionsmöglichkeiten auf Arbeitsplatzverluste sollen ebenfalls einbezogen werden. Ein weiterer Abschnitt soll dem Verhältnis von Arbeitsrecht, Wirtschaft und Sozialsystem gewidmet sein, unter anderem anhand eines Kapitels zum sogenannten Europäischen Sozialmodell, zu den Regulierungsregimes von Staaten im Übergang von der zentralen Planwirtschaft zur Marktwirtschaft, zur Aufgabe des Arbeitsrechts in nicht entwickelten Wirtschaftssystemen und in den starken Schwellenökonomien. Ein abschließender Teil soll sich der Aufgabe von individuellem und kollektivem Arbeitsrecht unter den Bedingungen zunehmend globalisierten Wirtschaften widmen. Frau Schlachter wirkt an diesem Handbuch als Ko-Autorin des Kapitels „Employee Voice Outside Collective Bargaining“ mit.

### Entwicklung des Arbeitsrecht unter dem Einfluss der Globalisierung

**Universität Pécs:**

**„Comparative and European Employment Policy and Labour Law Research Group (MTA-PTE)“ zum Thema:**

**“Effect of the globalised economy on labour law – the future of European and Hungarian labour law in the context of the great regions”**

Start: 01/2012

Ende: fortlaufend

Der erste Forschungsabschnitt (Januar - Dezember 2012) war dem Aspekt der “changing institutions of traditional labour law” gewidmet, und hat den Bedeu-



tungsverlust des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses unter Globalisierungsbedingungen beschrieben, dem ein entsprechender Bedeutungsgewinn der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gegenübersteht. Statt zwingender staatlicher Regulierung von Schutzstandards oder verbindlicher kollektivvertraglicher Vorgaben, übernehmen einzelvertragliche Abreden die Verteilung von Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis. Arbeitsverträge bestehen jedoch verstärkt aus vorformulierten Klauseln, in denen Unternehmen ihr Interesse an Flexibilisierung und Reduzierung von Kosten durchsetzen können. Ob und inwieweit Kollektivverträge diese aktuelle Entwicklung bremsen können und welchen Einfluss transnationale Regulierungsinstanzen (wie die EU) auf solche Entwicklungen haben, wurde rechtsvergleichend untersucht. Die Ergebnisse wurden im Herbst 2012 auf einer internationalen Tagung vorgestellt. Eine weitere Vertiefungsveranstaltung mit neuen Beiträgen der Beteiligten ist im Jahre 2014 geplant.

### **Entwicklung des Verbots der Altersdiskriminierung unter dem Einfluss des EuGH**

**Universität Lund (Prof. Dr. Numhauser-Henning); IAAEU**

Start: Sommer 2013

Die Projektgruppe „NORMA“ an der Universität Lund will den Einfluss der EuGH-Rechtsprechung auf die Entwicklung des Verbots der Altersdiskriminierung in den EU-Mitgliedstaaten untersuchen. Dazu soll ein internationales Team die aktuell in ihren jeweiligen Heimatrechtsordnungen Diskriminierungsprobleme aufbereiten und die Lösungsmöglichkeiten auf ihre Tauglichkeit untersuchen, die das Unionsrecht in der relevanten Auslegung durch den Gerichtshof bereit hält. Geplant ist ein Workshop im Frühjahr 2014 und eine nachfolgende Ausarbeitung der Themenschwerpunkte für eine Buchveröffentlichung.

### **Arbeiten im Rentenalter**

Das Projekt „Arbeiten im Rentenalter“ soll rechtsvergleichend mit Schweden und Finnland der Frage nachgehen, welche rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden müssen, um Arbeitsplatzangebote für Personen im Rentenalter zu erhöhen.

Da in den nordischen Ländern bereits seit längerem praktische Erfahrungen mit Sonderregelungen für die Beschäftigtengruppe gemacht worden sind, kann darauf aufbauend diskutiert werden, ob entsprechendes auch für Deutschland sinnvoll wäre. Die Vorgaben des Unionsrechts sind dabei ebenso einzubeziehen, wie die jeweiligen nationalen Ausprägungen im Befristungs-, Kündigungs- und Diskriminierungsrecht. Eine Unterstützung dieses Vorhabens durch Mitglieder der Projektgruppe an der Universität Lund ist bereits verabredet. Ein Finanzierungsantrag an die DFG wurde positiv beschieden.

### Forschungsprojekte im Planungsstadium

**Universität Luxembourg (Prof. Dr. J. Gerkrath); IAAEU**  
**La situation juridique des travailleurs frontaliers dans la Grande-Region**  
 (= Saar, Lorraine, Luxembourg, Rhenanie-Palatinat, Wallonie)

Start: Sommer 2013

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

### Laufende externe Dissertationsprojekte:

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

- **Mario Wertz**  
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement – die Rechte und Pflichten der Beteiligten

**Abgeschlossene Dissertationsprojekte:**

- **Boris Alles,**  
Das Arbeitsrecht der Auslandsdienstreise  
Rigorosum am 21.11.2013

### 3.1.2 Veröffentlichungen

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

- Transnational collective bargaining and the institutionalized “social dialogue” at the EU level, in: Kiss (Hrsg.), Recent Developments in Labour Law, Akadémiai Kiadó, Budapest 2013, S. 77-92.
- The European Social Charter: could it contribute to a more Social Europe?, in: Countouris/Freedland (Hrsg.), Resocialising Europe in a time of crises, Cambridge University Press 2013, S. 105-117.
- Soziale Rechte auf supranationaler Ebene: Wirksame Schutzinstrumente?, in Däubler/Zimmer (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht – Festschrift für Klaus Lörcher, Nomos Verlag, Baden-Baden 2013, S. 302-310.
- Der Schutz der Vereinigungsfreiheit durch die Europäische Sozialcharta, Soziales Recht, 3/2013, S. 77-91.
- From Bolkestein to the Services Directive – and further, in: Stein Evju (ed.), Cross-Border Services, Posting of Workers, and Multilevel Governance, University of Oslo, Faculty of Law, Department of Private Law, Skriftserie 193, 2013, S. 383-419.
- The Posting of Workers Directive – German Reactions and Perceptions, in: Stein Evju (ed.), Cross-Border Services, Posting of Workers, and Multilevel Governance, University of Oslo, Faculty of Law, Department of Private Law, Skriftserie 193, 2013, S. 137-176.

#### Herausgeberschaften:

- Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht – EuZA – (EJLL - European Journal of Labour Law)
- Comparative Labor Law & Policy Journal
- Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht, herausgegeben von Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk, Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter.
- Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht
- Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

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

- Labor Policy making in the EU, in: Tagungsband des “International Symposium on the Eurofound and Labour Policy-making in the European Union” der National Chengchi Universität in Taipeh, Taiwan, S. 3-18, sowie die chinesische Übersetzung S. 19-27.

#### Ass. jur. Boris Alles

- Altersdiskriminierung durch die Lebensalterstufen in der Besoldung für die Richterämter R1 und R2, Anmerkung zu VG Frankfurt am Main, Urteil vom 20.08.2012 – 9 K 5034/11.F, jurisPR-ArbR 03/2013, Anm. 2 (zusammen mit Michael Hoffmann).

- Mitbestimmung des Personalrats bei Neuerrichtung des Schulgebäudes, Anmerkung zu BVerwG, Beschluss vom 27.11.2012 – 6 PB 12/12, jurisPR-ArbR 11/2013, Anm. 6.
- Fälligkeit des „equal-pay“-Anspruchs nach § 14 Abs. 4 AÜG und Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme von CGZP-Tarifverträgen, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 13.03.2013 – 5 AZR 954/11, jurisPR-ArbR 30/2013, Anm. 5 (zusammen mit Thomas Klein).
- Das Arbeitsrecht der Auslandsdienstreise, Dissertation Trier 2013, Cuvillier Verlag Göttingen, 2013, 180 Seiten.

#### **Ref. jur. Michael Hoffmann**

- Altersdiskriminierung durch die Lebensalterstufen in der Besoldung für die Richterämter R1 und R2, Anmerkung zu VG Frankfurt am Main, Urteil vom 20.08.2012 – 9 K 5034/11.F, jurisPR-ArbR 03/2013, Anm. 2 (zusammen mit Boris Alles).

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

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Lage der Arbeitszeit der einzigen Reinigungskraft, Anmerkung zu LArbG Hamm, Beschluss vom 22.06.2012 – 13 TaBV 16/12, jurisPR-ArbR 04/2013, Anm. 6.
- Nichtberücksichtigung der im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen zurückgelegten Dienstzeiten bei Verbeamtung ("Valenza"), Anmerkung zu EuGH 6. Kammer, Urteil vom 18.10.2012 – C-302/11, C-303/11, C-304/11 und C-305/11, jurisPR-ArbR 14/2013, Anm. 6.
- Einstweilige Verfügung im Arbeitskampf – aktuelle Entwicklungen, AuR 5/2013, S. 217.
- Dynamische Verweisung auf nach dem Betriebsübergang verhandelte und abgeschlossene Tarifverträge ("Alemo-Herron"), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 18.07.2013 – C-426/11, jurisPR-ArbR 40/2013, Anm. 1 (zusammen mit Thomas Klein).

#### **Ref. jur. Thomas Klein**

- Unzulässige Streiks zur Durchsetzung verbandsbezogener Tarifforderungen nach einem Blitzwechsel in die OT-Mitgliedschaft, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 19.06.2012 – 1 AZR 775/10, jurisPR-ArbR 5/2013, Anm. 4.
- Attestvorlage ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 14.11.2012 – 5 AZR 886/11, jurisPR-ArbR 14/2013, Anm. 1.
- Keine starre Haftungsobergrenze bei fahrlässiger Schadensverursachung durch den Arbeitnehmer, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 15.11.2012 – 8 AZR 705/11, jurisPR-ArbR 20/2013, Anm. 4.
- Fälligkeit des „equal-pay“-Anspruchs nach § 14 Abs. 4 AÜG und Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme von CGZP-Tarifverträgen, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 13.03.2013 – 5 AZR 954/11, jurisPR-ArbR 30/2013, Anm. 5 (zusammen mit Boris Alles).
- Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei dauerhafter Arbeitnehmerüberlassung, Anmerkung zu LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss

- vom 10.04.2013 – 4 TaBV 2094/12, jurisPR-ArbR 39/2013, Anm. 4.
- Dynamische Verweisung auf nach dem Betriebsübergang verhandelte und abgeschlossene Tarifverträge ("Alemo-Herron"), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 18.07.2013 – C-426/11, jurisPR-ArbR 40/2013, Anm. 1 (zusammen mit Melanie Klauk).
  - Das Interesse an guten Arbeitsbeziehungen als Rechtfertigungsgrund für eine unterschiedliche Vergütung? – Objektive Rechtfertigung einer mittelbaren Entgeltdiskriminierung und die Verteilung der Beweislast, Entscheidungsbesprechung zu EuGH, 28.02.2013 – Rs. C-427/11 "Kenny", EuZA 2013, S. 503-511.

### 3.1.3 Vorträge und Konferenzbesuche

#### Konferenzbesuch mit Vortrag:

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

- "The Social Charter: Health, Social Security and Social Protection" Vortrag anlässlich des "Seminar on the European Social Charter" des ECSR des Europarats vom 29.-31.01.2013 in Budapest, Ungarn.
- "Temporary Agency Work – Flexibility and/or Fairness?", Vortrag in Miskolc am 05.03.2013 anlässlich des ERASMUS-Aufenthalts in Ungarn vom 04.-07.03.13.
- "Protection of Social Rights by the Social Charter" Vortrag in Debrecen am 06.03.2013 anlässlich des ERASMUS-Aufenthalts vom 04.-07.03.13 in Ungarn.
- „The protection of the right to vocational guidance and the right to vocational training, based on the European Social Charter mechanisms“, Vortrag anlässlich des Meetings des "Parliamentary Assembly Committee" am 24.04.2013 in Strasburg.
- „Diskriminierung aufgrund des Alters: aktuelle Rechtsprechung des EuGH“, Vortrag anlässlich der ERA-Tagung "EU-Antidiskriminierungsrecht – Seminar für Rechtspraktiker" am 16.05.2013 in Trier.
- „Future Perspectives on Dismissal Protection in the European Union“, Vortrag anlässlich der "Labour Law Research Network – Inaugural Conference" vom 13.-16.06.2013 in Barcelona.
- "Introducing the European Social Charter - the procedure on non-accepted provisions", Vortrag anlässlich des Meetings des ECSR des Europarates vom 25.-27.06.2013 in Sarajevo.
- „Europäische Einflüsse auf das Streikrecht im öffentlichen Dienst“, Vortrag anlässlich der Tagung der juristischen Fakultät der Universität Würzburg am 27.09.2013.

#### Konferenzbesuche ohne Vortrag:

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

- Wiesbadener Seminar am 19.04.2013 in Wiesbaden.
- 10. Landestagung mit Sitzung des Verbandsausschusses des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes am 13.-15.03.2013 in Bremen.
- Antrittsvorlesung von Herrn Professor Dr. A. Seifert am 12.04.2013 in Jena.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar am 26.04.2013 im IAAEU.
- Gemeinsame Tagung des Bundesarbeitsgerichts und der Vereinigung der Arbeitsrechtslehrer am 24.09.2013 in Erfurt.
- "Flexibilisierte Arbeitswelt", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 16.-18.10.2013 in Trier.
- Herbstsitzung des Wissenschaftsrats der Landesregierung Rheinland-Pfalz am 24.10.2013 in Mainz.

- „Das Recht der internationalen Arbeitsorganisation – als aktuelle Bezugspunkte in Deutschland und Europa“, Tagung der Hans-Böckler-Stiftung, am 11.10.2013 in Hamburg.

**Ass. jur. Boris Alles**

- "Gestaltungsmöglichkeiten beim Personalabbau – die Transfergesellschaft", Veranstaltung von CMS Hasche Sigle am 21.02.2013 in Frankfurt am Main.
- "Flexibilisierte Arbeitswelt", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 16.-18.10.2013 in Trier.
- "Betriebliche Altersversorgung – Auslaufmodell oder Renaissance?", Elfes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht am 30.10.2013 in Göttingen.

**Ref. jur. Anna Donner**

- "Flexibilisierte Arbeitswelt", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 16.-18.10.2013 in Trier.
- „Die Geschichte des Beschäftigtendatenschutzes – von der Unfähigkeit zum Kompromiss“, Vortrag von Dr. Stefan Brink beim Rechtspolitischen Kolloquium des Instituts für Rechtspolitik der Universität Trier am 09.12.2013.

**Ref. jur. Konstantin Esch**

- 15. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 14.-15.02.2013 in Erfurt.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar am 26.04.2013 im IAAEU.
- "Neue Arbeitswelt", 3. Assistententagung im Arbeitsrecht an der LMU München vom 19.-20.07.2013 in München.
- "Flexibilisierte Arbeitswelt", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 16.-18.10.2013 in Trier.
- "Betriebliche Altersversorgung – Auslaufmodell oder Renaissance?", Elfes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht am 30.10.2013 in Göttingen.
- „Die Geschichte des Beschäftigtendatenschutzes – von der Unfähigkeit zum Kompromiss“, Vortrag von Dr. Stefan Brink beim Rechtspolitischen Kolloquium des Instituts für Rechtspolitik der Universität Trier am 09.12.2013.

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

- "Einstweilige Verfügung im Arbeitskampf – aktuelle Entwicklungen" (Referent: Dr. Jürgen Treber, Richter am Bundesarbeitsgericht), Veranstaltung des Hugo-Sinzheimer-Instituts für Arbeitsrecht (HSI) am 28.02.2013 in Frankfurt am Main.



- "Neue Arbeitswelt", 3. Assistententagung im Arbeitsrecht an der LMU München vom 19.-20.07.2013 in München.
- „Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation – als aktuelle Bezugspunkte in Deutschland und Europa“, Tagung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und der Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, am 11.10.2013 in Hamburg.
- "Flexibilisierte Arbeitswelt", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 16.-18.10.2013 in Trier.

#### **Ref. jur. Thomas Klein**

- „Das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation – als aktuelle Bezugspunkte in Deutschland und Europa“, Tagung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und der Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, am 11.10.2013 in Hamburg.

#### **Ass. jur. Marius Mietzner**

- 15. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 14.-15.02.2013 in Erfurt.
- "Gestaltungsmöglichkeiten beim Personalabbau – die Transfergesellschaft", Veranstaltung von CMS Hasche Sigle am 21.02.2013 in Frankfurt am Main.
- "Restrukturierung und Beschäftigungssicherung – tarifliche und betriebliche Handlungsmöglichkeiten" Tagung des Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht (HSI) am 12.03.2013 in Frankfurt am Main.
- Wiesbadener Seminar für Arbeitsrecht 2013 am 19.04.2013 in Wiesbaden.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar am 26.04.2013 im IAAEU.
- "Neue Arbeitswelt", 3. Assistententagung im Arbeitsrecht an der LMU München vom 19.-20.07.2013 in München.
- "Flexibilisierte Arbeitswelt", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 16.-18.10.2013 in Trier.
- „Die Geschichte des Beschäftigtendatenschutzes – von der Unfähigkeit zum Kompromiss“, Vortrag von Dr. Stefan Brink beim Rechtspolitischen Kolloquium des Instituts für Rechtspolitik der Universität Trier am 09.12.2013.

#### **Ref. jur. Maike Weber**

- "Flexibilisierte Arbeitswelt", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 16.-18.10.2013 in Trier.

### 3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 3.2.1 Forschungsprojekte

##### Prof. Dr. Laszlo Goerke

- 1986 bis 1990 Studium der Volkswirtschaftslehre, Politik- und Geschichtswissenschaften an der Universität Hamburg und an der University of Warwick
- 1995 Promotion an der Universität Hamburg
- 2000 Habilitation an der Universität Konstanz
- 2003 – 2006 Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- 2006 – 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

##### **Forschungsprojekt: Welche Wirkungen haben relative Konsum- und Einkommenspräferenzen auf Arbeitsmarktergebnisse?**

Relative Konsum- und Einkommenspräferenzen sind dadurch gekennzeichnet, dass der Nutzen und/oder Grenznutzen eines Individuums von den Konsumentscheidungen und/ oder dem Einkommen der Mitglieder einer Referenzgruppe beeinflusst wird. Damit ergeben sich Konsum- und Einkommensinterdependenzen sowie -externalitäten. In Goerke (2013) wird beispielsweise untersucht, welche Wirkung Gewinnbeteiligung bei Existenz solcher Präferenzen hat. In Goerke und Hillesheim (2013) gehen wir der Frage nach, wie Konsuminterdependenzen die Resultate von Lohnverhandlungen beeinflussen. Goerke und Pannenberg (2013) analysieren weiterhin, inwieweit sich die theoretisch häufig abgeleitete Auswirkung auf das individuelle Arbeitsangebot empirisch beobachten lässt.

##### Referenzen:

Goerke, Laszlo (2013): Profit Sharing and Relative Consumption, *Economics Letters*, Vol. 118(1): 167-169.

Goerke, Laszlo und Inga Hillesheim (2013): Relative Consumption, Working Time and Trade Unions, *Labour Economics*, Vol. 24: 170-179.

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2013), Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, Manuskript.



goerke@iaaeu.de

0651 201 4740

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

Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. In Goerke und Pannenberg (2011) zeigen wir, dass Gewerkschaftsmitglieder mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit entlassen werden als Nicht-Mitglieder. Dadurch können im Erwartungswert Einkommenseinbußen vermieden werden, die rund ein Drittel des Gewerkschaftsbeitrags ausmachen. In der Zukunft sollen weitere derartige Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft empirisch identifiziert werden. Dazu zählen unter anderem innerbetriebliche Mobilitätsprozesse und die individuelle Inanspruchnahme von Urlaubsansprüchen. Zum zweiten Aspekt liegt auch bereits eine vorläufige Analyse vor.

#### Referenz:

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2011): Trade Union Membership and Dismissals, *Labour Economics*, Vol. 18(6): 810-821.

### **Forschungsprojekt: Was sind die Arbeitsmarktwirkungen sozialer Sicherungssysteme?**

Der Schwerpunkt der Arbeiten zu den Wirkungen sozialer Sicherungssysteme liegt in den letzten Jahren auf der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Daraus haben sich dann weiterhin Arbeiten zu Fehlzeiten von Beschäftigten ergeben. So haben Goerke und Pannenberg (2012) auf Basis von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) beispielsweise den Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten, Lohnfortzahlung und Gewerkschaftsmitgliedschaft untersucht. Es wird gezeigt, dass eine Reduzierung in der Höhe der Lohnfortzahlung bei Gewerkschaftsmitgliedern stärkere Wirkungen hat als bei Nicht-Mitgliedern. Zusammen mit Daniel Arnold und Tobias Brändle (vom IAW in Tübingen) werden Fehlzeiten und betriebliche Mitbestimmung analysiert. Dabei wird der Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb und krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie deren Auswirkungen betrachtet. Einerseits wird mittels Daten aus dem SOEP untersucht, ob das Fehlzeitenverhalten von Arbeitnehmern (Inzidenz und Tage pro Jahr) systematisch von der Existenz eines Betriebsrats abhängt. Andererseits wird mittels des IAB-Betriebspanels untersucht, ob die Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb dazu führt, dass das Management in den nächsten beiden Jahren hohe Fehlzeiten als Personalproblem erwartet. Sowohl die Inzidenz als auch die Anzahl der Fehltage ist signifikant größer für Arbeitnehmer, deren Betrieb einen Betriebsrat hat. Darüber hinaus weisen Betriebe mit Betriebsrat mit signifikant größerer Wahrscheinlichkeit Personalprobleme aufgrund erhöhter Fehlzeiten auf. Ein Arbeitspapier, das die Ergebnisse des Projekts zusammenfasst, wurde auf mehreren renommierten Konferenzen vorgestellt und wird zur Veröffentlichung vorbereitet. Weiterhin wurde zusammen mit Jörn Block von der Universität Trier und José María Millán sowie Concepción Román von der Universidad de Huelva untersucht, wie sich die Fehlzeiten von Personen, die im Betrieb eines Familienangehörigen arbeiten, von den Fehlzeiten von anderen Beschäftigten unterscheiden. Es wird in Block et. al. (2014) u.a.

mithilfe des European Community Household Panel (ECHP) gezeigt, dass Fehlzeiten von Familienangehörigen der Unternehmensbesitzer geringer sind als von anderen Beschäftigten.

Referenzen:

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2012): Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, SOEPpapers 470, zugleich: IAAEU Discussion Paper Series 07/2012, CESifo Working Paper Nr. 3909 und IZA Discussion Paper Series Nr. 6777.

Arnold, Daniel; Brändle, Tobias und Laszlo Goerke (2013): Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data. Annual Conference 2013 (Düsseldorf): Competition Policy and Regulation in a Global Economic Order, Verein für Socialpolitik / German Economic Association.

Block, Jörn; Goerke, Laszlo; Millan, Jose und Concepción Román (2014): Family employees and absenteeism. In: *Economics Letters*. 123(1): 94-99. Zugleich: IZA Discussion Paper 7936. Zugleich: IAAEU Discussion Paper 02/2014.

**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

**Forschungsprojekt: Unternehmenskooperationen zugunsten von Nachhaltigkeitszielen**

Explorative Studie von Bedingungen gelingender Kooperation in unterschiedlichen Dimensionen von Nachhaltigkeit, insbesondere in Nahrungslieferketten.

**Forschungsprojekt: Die Geschichte des Ausschusses für Bildungsökonomie im Verein für Socialpolitik, 1975-2014**

In dem Projekt geht es darum, Entstehungsgeschichte und Entwicklung des Ausschusses aus den Akten und vierzigjähriger teilnehmender Beobachtung zu rekonstruieren und seine Bedeutung für die Entwicklung der Bildungsökonomie in Volks- und Betriebswirtschaftslehre einzuschätzen.

Start: 01.04.2013

Ende 28.02.2014

**Mitarbeit in zwei Arbeitsgruppen des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft:**

- Ideengeschichte der Betriebswirtschaftslehre: Personalökonomie
- Die Institutionalisierung der Betriebswirtschaftslehre: die Geschichte des VHB



sadowski@iaaeu.de

0651 201 4761



arnold@iaaeu.de

0651 201 4755

#### **Daniel Arnold M.A.**

- 2003 bis 2008 Studium der Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre an der Georg-August Universität Göttingen und der Université de Poitiers (Abschluss: Magister Artium)
- 2009 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Abteilung für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwissenschaft der Eberhard Karls Universität Tübingen bei Prof. Dr. Laszlo Goerke
- seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

#### **Forschungsprojekt: Benefit morale and cross-country diversity in sick pay entitlements**

Das Projekt untersucht den Zusammenhang zwischen ‚Benefit morale‘, der in einer Gesellschaft vorherrschende soziale Norm gegen Sozialleistungsbetrug, und der Großzügigkeit der gesetzlichen Lohnfortzahlung bei Krankheit. In einem polit-ökonomischen Modell führt eine striktere Norm einerseits zu Kosteneinsparungen auf Grund weniger Abwesenheit, was über den üblichen Nachfrageeffekt zu großzügigerer Lohnfortzahlung führt (Preiseffekt). Andererseits impliziert eine geringere Abwesenheitswahrscheinlichkeit, dass die Wähler eine geringere Lohnfortzahlung präferieren (Wahrscheinlichkeitseffekt). Bei schwächerer Norm dominiert der Preiseffekt, der bei strikterer Norm durch den Wahrscheinlichkeitseffekt überkompensiert wird. Wir finden Belege für beide Effekte in einem Sample von 31 Industrieländern zwischen 1981 und 2010. Das Projekt wurde 2013 in der Zeitschrift *Kyklos* veröffentlicht.

#### Referenz:

Arnold, Daniel (2013): Benefit Morale and Cross-Country Diversity in Sick Pay Entitlements, *Kyklos*, Vol. 66(1): 27-45.

#### **Forschungsprojekt: Betriebsrat und Fehlzeiten (gemeinsam mit Laszlo Goerke und Tobias Brändle, IAW Tübingen)**

Dieses Projekt untersucht den Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb und krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie deren Auswirkungen. Einerseits wird mittels Daten aus dem SOEP untersucht, ob das Fehlzeitenverhalten von Arbeitnehmern (Inzidenz und Tage pro Jahr) systematisch von der Existenz eines Betriebsrats abhängt. Andererseits wird mittels des IAB-Betriebspanels untersucht, ob die Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb dazu führt, dass das Management in den nächsten beiden Jahren hohe Fehlzeiten als Personalproblem erwartet. Sowohl die Inzidenz als auch die Anzahl der Fehltag ist signifikant größer für Arbeitnehmer, deren Betrieb einen Betriebsrat hat. Darüber hinaus weisen Betriebe mit Betriebsrat mit signifikant größerer Wahrscheinlichkeit Personalprobleme aufgrund erhöhter Fehlzeiten auf. Ein Arbeitspapier, das die Ergebnisse des Projekts zusammenfasst, wurde auf mehreren renommierten Konferenzen vorgestellt und wird zur Veröffentlichung vorbereitet.

**Forschungsprojekt: Determinanten von Präsentismus**

Präsentismus bezeichnet das Verhalten von Arbeitnehmern, die trotz Krankheit zur Arbeit gehen. Das Projekt nutzt Daten des European Working Conditions Survey 2010, der ersten großangelegten Befragung zu Präsentismusverhalten außerhalb Dänemarks. Untersucht werden die wichtigsten arbeitsbezogenen Determinanten von Präsentismusverhalten, i.B. im Hinblick auf die Anzahl der trotz Krankheit gearbeiteten Tage pro Jahr. Die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, der Grad der Arbeitsautonomie, die Arbeitsbelastung sowie ein gute Arbeitsatmosphäre sind die quantitativ wichtigsten Determinanten der Präsentismustage in Europa. Präsentismus nimmt nach dem ersten Jahr eines Beschäftigungsverhältnisses signifikant zu. Selbstbestimmtes Arbeiten und Arbeitsbelastung sind ebenfalls signifikant positiv mit Präsentismustagen korreliert. Im Gegensatz dazu geht eine gute Arbeitsatmosphäre mit weniger Präsentismus einher.



chadi@iaaeu.de

0651 201 4774

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

- 2000 bis 2006 Studium der Wirtschaftsinformatik an der Universität Essen und an der Universität Münster (Abschluss: Bachelor of Science in Information Systems)
- 2003 bis 2006 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Münster (Abschluss: „Diplom-Kaufmann“)
- 2007 bis 2011 Promotionsstudium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Münster (Abschluss: „Dr. rer. pol.“) und Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Post-Doc) am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) sowie am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

#### **Forschungsprojekt: Innerbetriebliche Mobilität und individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft (mit Laszlo Goerke und Markus Pannenberg, FH Bielefeld)**

Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. In verschiedenen Einzelprojekten sollen daher Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft empirisch identifiziert werden. Als ein mögliches Feld hierfür werden zunächst die innerbetrieblichen Mobilitätsprozesse untersucht. Neben objektiven Angaben zu Stellenveränderungen sollen hierzu auch subjektive Einschätzungen zur Analyse herangezogen werden.

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

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion wird die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen als eine Möglichkeit zur Steigerung der Beschäftigung angeführt. Als ein Argument gegen diese Forderung verweisen Kritiker entsprechender Maßnahmen auf die nicht-monetären Kosten von flexiblen Arbeitsverträgen. Motiviert durch den arbeitsmarktpolitischen Hintergrund wird daher der Zusammenhang von befristeten Arbeitsverträgen und der Zufriedenheit mit der Arbeit unter Berücksichtigung zahlreicher bisher in der Forschung vernachlässigter Aspekte untersucht. Ziel ist es, sowohl die Auswirkungen politisch geförderter Flexibilität als auch die Möglichkeiten des „Flexicurity“-Konzepts abschätzen zu können. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden auf zahlreichen Konferenzen und Seminaren vorgestellt und ein Arbeitspapier liegt seit dem Frühjahr 2013 vor. In einem Folgeprojekt steht der berufliche Wechsel im Vordergrund, und zwar soll die Wirkung eines Arbeitsplatzwechsels auf die Zufriedenheit mit der Arbeit untersucht werden. Eine mit dieser Fragestellung verbundene Herausforderung ist, die Zufriedenheit mit der Arbeit sowohl als Auslöser beruflicher Veränderungen sowie als Folge eben jener aufzufassen. Die Untersuchung lässt sich personalökonomisch motivieren, leistet allerdings ebenso einen Beitrag zur arbeits-



marktpolitischen Diskussion über Flexibilisierungsmaßnahmen. Die Ergebnisse der Untersuchung liegen bereits vor und werden in 2014 auf weiteren Konferenzen und Seminaren vorgestellt. Ein erstes Arbeitspapier zur Studie ist für das Frühjahr 2014 geplant.

Referenz:

Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2013): Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, School of Business & Economics Discussion Paper (FU Berlin) 2013/3, zugleich: IAAEU Discussion Paper Series 04/2013.

**Forschungsprojekt: Die Bedeutung von situationsspezifischen Faktoren in der Messung von Zufriedenheit**

Die empirische Zufriedenheitsforschung verlässt sich sehr stark auf die Validität der subjektiven Einschätzungen von Befragten in Interviewsituationen. Zahlreiche Faktoren können allerdings die Angaben verzerren, was für die Forschung dann zum Problem wird, wenn derlei Interview-Aspekte systematische Veränderungsmuster hervorrufen. Generell besteht derzeit ein großes Interesse an dem Oberthema Validität von subjektiven Daten, so dass sich eine Vielzahl möglicher Forschungsfragen ableiten lässt. So sind in 2013 zwei weitere Veröffentlichungen aus diesem Forschungsprojekt erschienen. Zum einen konnte herausgefunden werden, dass die Anwesenheit einer weiteren Person während des Interviews die Zufriedenheitsangaben der Befragten systematisch nach oben verzerrt. Zum anderen liegt seit dem vergangenen Jahr eine Studie zum sogenannten Panel-Effekt der über die Zeit abnehmenden Zufriedenheitsangaben vor. Bisher konnte dieses Phänomen nicht hinreichend erklärt werden und beschäftigt daher zahlreiche Forscher, die von Zufriedenheitsdaten aus Panel-Befragungen Gebrauch machen.

Derzeit entsteht das Arbeitspapier zu einer weiteren Studie, deren vorläufige Ergebnisse in 2013 bereits vorgestellt wurden. Hierbei geht es um die Frage, ob die Motivation zur Teilnahme am Interview die Zufriedenheitsangaben beeinflussen kann. Weitere Projekte sowie eine umfassende Ausarbeitung verschiedener Aspekte der Befragungsmethodik und ihrer Relevanz für die Zufriedenheitsmessung sind geplant.

Referenz:

Chadi, Adrian (2012): I would really love to participate in your survey! Bias problems in the measurement of well-being, *Economics Bulletin*, Vol. 32(4): 3111-3119.

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

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



depinto@iaaeu.de

0651 201 4762

### Dr. Marco de Pinto

- 2001 bis 2007 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Kassel (Abschluss: Diplom-Ökonom I)
- 2007 bis 2008 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Kassel (Abschluss: Diplom-Ökonom II)
- 2008 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Geld, Kredit und Währung
- 2012 Promotion zum Dr. rer. pol., an der Universität Kassel; Mit dem Thema: „International Trade and Unemployment: a Theoretical Analysis“
- seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Post-Doc) am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) sowie am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

### Forschungsprojekt: Internationaler Handel und Arbeitsmärkte

Der Einfluss der Globalisierung auf die nationalen Arbeitsmärkte ist sowohl in der Politik als auch in der Wissenschaft ein vielfach diskutiertes Thema. Es existiert empirische Evidenz dafür, dass die internationale Integration zur Zerstörung von Arbeitsplätzen geringqualifizierter Arbeiter führt. Welche Konsequenzen dagegen für die (über alle Arbeiterqualifikationen) aggregierte Arbeitslosenrate existieren, kann von den empirischen Studien nicht eindeutig bestimmt werden.

Diese Uneinigkeit rückt die Frage in den Mittelpunkt, welche theoretischen Wirkungskanäle den Zusammenhang zwischen internationalem Handel und Beschäftigungswahrscheinlichkeit erklären können. Das vorliegende Forschungsprojekt widmet sich der Beantwortung dieser Frage. Während die „Handelsseite“ des Modells auf dem Ansatz von Marc Melitz (*Econometrica*, 2003) beruht – eine Handelsliberalisierung führt zu einer Firmenselektion der Art, dass nur Firmen mit höchster Produktivität profitieren, während Firmen mit niedriger Produktivität vom Markt verdrängt werden –, soll die Modellierung des Arbeitsmarktes variiert werden. Verschiedene Ausprägungen sind denkbar: (i) Implementierung von Gewerkschaften, die entweder sektorale Löhne setzen bzw. mit Firmen aushandeln oder dies firmenspezifisch tun, (ii) die Berücksichtigung von Such- und Matchingfraktionen, (iii) die explizite Modellierung heterogener Arbeiter und (iv) verschiedene Kombinationen aus den vorgenannten Varianten.

In einem vorangegangenen Papier (de Pinto und Michaelis, forthcoming) wurden z. B. heterogene Arbeiter in das Melitz-Modell aufgenommen, welche ihre Arbeitsangebotsentscheidung vom Lohnangebot der Firmen abhängig machen. Dabei zeigte sich, dass jene Firmen, die durch den Handel vom Markt verdrängt werden, eben die waren, welche eine hohe Anzahl von Arbeitern mit niedrigem Qualifikationsniveau nachgefragt haben. Die Konsequenz: Handelsliberalisierung führt über diesen theoretischen Kanal zu einer Erhöhung der Arbeitslosenrate für Geringqualifizierte. Dieser theoretische Wirkungskanal wird als „worker-selection effect“ bezeichnet.

### Forschungsprojekt: Handelsgewinne und Verteilung

Die Handelsliberalisierung generiert makroökonomische Gewinne, stellt aber dennoch keine Pareto-Verbesserung dar. Bspw. gibt es eindeutige empirische Evidenz dafür, dass eine zunehmende internationale Verflechtung mit einer ebenso zunehmenden Lohnungleichheit einhergeht. Die Literatur diskutiert daher vielfach Möglichkeiten, wie die Verlierer des Handels kompensiert werden können. Damit verbunden ist aber ein Problem: Eine Umverteilung impliziert stets eine Reduktion der Handelsgewinne oder allgemeiner der Effizienz.

Dies wirft die Frage auf, welche Umverteilungspolitik (bzgl. der Handelsgewinne) ein Staat betreiben sollte, damit diese Effizienzverluste möglichst gering sind. Man kann aber auch noch einen Schritt weitergehen: Der Effizienzverlust, zur Illustration gemessen in einer Reduktion des absoluten Einkommens, reduziert nur dann eindeutig den Nutzen der Individuen bzw. die Wohlfahrt der Ökonomie, wenn in die Nutzenfunktion kein Verteilungsargument eingeht. Empirische Evidenz legt aber nahe, dass der Nutzen eines Individuums auch von seiner relativen Einkommensposition abhängt oder ganz allgemein von der Lohnverteilung. Eine Umverteilungspolitik, die das aggregierte Einkommen reduziert, aber für eine gleichmäßigere Einkommensverteilung sorgt, ist mithin nicht mehr ex-ante mit einer Wohlfahrtsreduktion versehen.

Ziel des Forschungsvorhabens ist es, in moderne Handelsmodelle eine solche Art der Zielfunktion zu implementieren und dann das Umverteilungsinstrumentarium zu identifizieren, welches den Nutzen maximiert. In einer bereits bestehenden Analyse (vgl. de Pinto, 2012) konnte bspw. gezeigt werden, dass in einem Handelsmodell mit gewerkschaftlicher Lohnverhandlung das Arbeitslosengeld optimalerweise mit einer Gewinnsteuer zu finanzieren ist, welche nur von sehr produktiven Firmen entrichtet werden sollte. Allerdings ist dieses Ergebnis u. U. sehr modellspezifisch, so dass eine Modellvariation als erstes umzusetzen ist.

#### Referenzen:

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

de Pinto, Marco (2013): International Trade and Unemployment: on the Redistribution of Trade Gains when Firms Matter, Physica-Verlag (Springer), Berlin.

Melitz, Marc J. (2003): The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity, *Econometrica*, 71(6): 1695-1725.



haberkorn@iaaeu.de

#### **Dr. Silke Haberkorn**

- 2001 bis 2003 Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Sparkasse Koblenz mit anschließender Festanstellung
- 2004 bis 2009 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier inklusive fachspezifischer Fremdsprachenausbildung in englischer Sprache
- Von 2009 bis 2013 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

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

Diese Dissertation, die als Monographie verfasst wurde, leistet einen konzeptionellen Beitrag zum Verständnis der Unterschiedlichkeit betrieblicher Beschäftigungspolitik im Zuge des demographischen Wandels. Als Datenbasis dient der „linked-employer-employee“ Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im ersten Forschungsteil werden die Determinanten von altersspezifischen Personalmaßnahmen untersucht. Um der besonderen Bedeutung des demographischen Wandels im Hinblick auf den immer schneller voranschreitenden technologischen Fortschritt gerecht zu werden, liegt der Fokus dieser Untersuchung auf der Wirkungsweise, der im Betrieb vorhandenen Belegschaftsstrukturen sowie dem Einfluss der Innovationstätigkeit und dem technologischen Wandel. Im zweiten Forschungsteil werden Produktivitätswirkungen altersspezifischer Personalmaßnahmen geschätzt, um so mögliche Wettbewerbsvorteile, die durch den Einsatz dieser Personalinstrumente entstanden sind, aufzuzeigen.

#### Referenzen:

Haberkorn, Silke (2013): VoVom Werte "alten Eisens": Betriebliche Personalpolitik im Lichte des demographischen Wandels: Eine empirische Untersuchung für Deutschland, Rainer Hampp Verlag, München/Merzig.

**M. Sc. Sabrina Jeworrek**

- Von 2007 - 2012 Studium der VWL an der Philipps-Universität Marburg mit dem Abschluss Master of Science in Economics and Institutions
- Seit Oktober 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am IAAEU

**Forschungsprojekt: Tatsächlich in Anspruch genommene Urlaubstage und individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft (mit Laszlo Goerke und Markus Pannenberg, FH Bielefeld)**

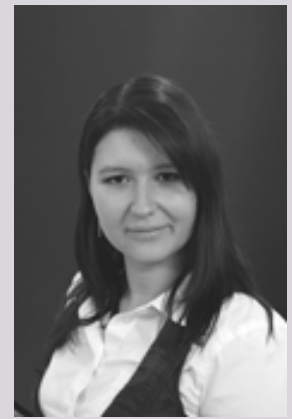
Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. In verschiedenen Einzelprojekten sollen daher Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft empirisch identifiziert werden. Neben der von Goerke und Pannenberg (2011) festgestellten geringeren Entlassungswahrscheinlichkeit von Gewerkschaftsmitgliedern wäre eine stärkere Inanspruchnahme von bezahlten Urlaubstagen ein weiterer denkbarer Vorteil. Dies könnte zum einen durch eben jene geringere Entlassungswahrscheinlichkeit bedingt sein, indem sich Arbeitnehmer eher trauen, ihre ihnen zustehenden Urlaubstage einzufordern, ohne die möglichen Konsequenzen einer späteren Entlassung fürchten zu müssen. Zum anderen könnten Gewerkschaftsmitglieder schlicht besser über ihre Arbeitnehmerrechte informiert sein als Nicht-Mitglieder. Diese Frage soll auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) beantwortet werden.

Referenz:

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2011): Trade Union Membership and Dismissals, *Labour Economics*, Vol. 18(6): 810-821.

**Forschungsprojekt: Selbstgewählte Löhne und Performance-Effekte – Eine Untersuchung auf Basis eines natürlichen Feldexperimentes (mit Vanessa Mertins)**

Diverse Untersuchungen haben gezeigt, dass die Leistung von Arbeitnehmern tatsächlich auf die unterschiedlichsten Weisen beeinflussbar ist, angefangen bei der Zahlung höherer Löhne bis hin zur Überlassung nicht-monetärer Geschenke. Die Notwendigkeit, im Unternehmensarchiv lagernde Geschäftsberichte zu inventarisieren um diese der Wissenschaft oder anderweitig Interessierten zugänglich zu machen, bot uns die einzigartige Gelegenheit, diese Inventarisierung mit einem natürlichen Feldexperiment zu verbinden. Ziel des von uns bereits durchgeführten Experimentes ist es zu identifizieren, ob sich die Übertragung der Lohnfestsetzung an den Arbeitnehmer selbst positiv auf dessen Arbeitsleistung ausübt. Mögliche Gründe dafür wären einerseits die Wertschätzung von Autonomie im Job und dem damit einhergehenden Vertrauen des Arbeitgebers, welches der Arbeitnehmer anschließend durch eine bessere Arbeitsleistung honoriert.



jeworrek@iaaeu.de

0651 201 4736

Andererseits könnte der Arbeitnehmer den für seine Fähigkeiten am besten passenden Lohn wählen. Hochqualifizierte könnten durch einen angemessen hohen Lohn entsprechend motiviert werden wohingegen eher geringer qualifizierte Arbeitnehmer durch einen niedrigeren Lohn und den damit verbundenen Erwartungen nicht unter Druck gesetzt würden. Ein weiteres Ziel des Projektes ist es zu untersuchen, wie sich diesbezüglich ungleiche Behandlungen auf die Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer auswirken, da es durchaus vorstellbar ist, seiner Stammebelegschaft ein derartiges Vertrauen zukommen zu lassen, man aber beispielsweise bei vertraglich befristeten Arbeitnehmern oder Zeitarbeitern das Recht der Lohnwahl lieber nicht an die Arbeitnehmer abtreten möchte.

### **Forschungsprojekt: Sinnhaftigkeit von Arbeit und Arbeitsmotivation (mit Adrian Chadi und Vanessa Mertins)**

Nach Abschluss der Inventarisierung der im Unternehmensarchiv lagernden Geschäftsberichte stellte sich heraus, dass sich aufgrund von mangelnder Vollständigkeit und teilweise sehr schlechtem Zustand der Berichte kaum Interessenten für diese finden ließen und die Inventarisierung somit weitestgehend nutzlos war. Dieser Umstand bot uns die Gelegenheit zu untersuchen, inwiefern sich die Sinnhaftigkeit einer bereits abgeschlossenen Arbeitsaufgabe auf Motivation und späteren Arbeitseinsatz auswirkt, indem wir die bei der Inventarisierung beteiligten Hilfskräfte erneut per E-Mail kontaktierten und zur Teilnahme an einer bezahlten Umfrage einluden. In deren Verlauf erhielt eine zufällig ausgewählte Gruppe der Teilnehmer dann die Information, dass die Inventarisierung weitestgehend nutzlos war, wohingegen eine andere Gruppe zwar dieselbe Information erhielt, zusätzlich aber darüber aufgeklärt wurde, dass der Vorgang der Inventarisierung an sich zu wissenschaftlichen Zwecken genutzt werden konnte. Damit sollte zusätzlich der Frage nachgegangen werden, ob eventuell zuvor geminderte Motivation durch einen alternativen Sinn der Arbeitsaufgabe widerhergestellt werden kann – eine für reale Arbeitsbeziehungen durchaus relevante Fragestellung.

**Dr. Wolfgang Hoffeld**

- Ab 2002 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und der University of Dublin, Trinity College
- Von 2008 bis 2013 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

**Forschungsprojekt: Gender, Productivity, and Differences in Cooperativeness (mit Vanessa Mertins)**

Häufig wird argumentiert, dass Heterogenität in Teams zu einer höheren Produktivität führt. Als Ursache werden in der Regel komplementäre Beziehungen hinsichtlich der unterschiedlichen Fähigkeiten der Teammitglieder angenommen. Dabei wird bislang vernachlässigt, dass persönliche Merkmale ebenfalls einen Einfluss auf die Kooperationsbereitschaft der Teammitglieder haben können und somit der erwartete positive Effekt der Heterogenität möglicherweise aufgehoben wird. Ziel dieses Projektes ist die Identifikation des Zusammenhangs zwischen individueller Produktivität und der Bereitschaft zum Teamoutput beizutragen. Die Analyse basiert auf einem Laborexperiment, bei dem ein Teamproduktions-Setting mit diskretionärem Input der Teammitglieder implementiert wird.

**Referenz:**

Mertins, Vanessa und Wolfgang Hoffeld (erscheint demnächst): Do Overconfident Workers Cooperate Less? The Relationship between Overconfidence and Cooperation in Team Production, *Managerial and Decision Economics*. Zugleich: IAAEU Discussion Paper 13/2013.



hoffeld@iaaeu.de



mechtel@iaaeu.de

0651 201 4757

### Dr. Mario Mechtel

- 2003-2007 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Abschluss: Diplom-Volkswirt)
- 2007-2012 Promotionsstudium der Volkswirtschaftslehre an der Eberhard Karls Universität Tübingen, Dissertation mit dem Titel „Essays on Political Economy and Social Preferences“ unter der Betreuung von Prof. Dr. Laszlo Goerke und Prof. Dr. Kerstin Pull (Abschluss: Dr. rer. pol.)
- 2007-2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Abteilung für VWL, insbesondere Finanzwissenschaft der Eberhard Karls Universität Tübingen
- Seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) sowie am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

### Forschungsprojekt: Conspicuous Consumption in Germany (Mit Tim Friehe, Universität Bonn)

Basierend auf für Deutschland repräsentativen Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) werden im Rahmen dieses Forschungsprojekts verschiedene Aspekte des Status signalisierenden Konsums (*conspicuous consumption*) untersucht. Im ersten Teilprojekt, das zur Publikation in der *European Economic Review* angenommen wurde (Friehe und Mechtel, 2014), geht es um die Frage, welchen Einfluss unterschiedliche politische Systeme auf die Präferenzen der ihnen ausgesetzten Individuen haben. Um solche Effekte empirisch identifizieren zu können, bedarf es einer exogenen Variation im Sinne eines Treatments eines Teils einer vormals homogenen Bevölkerung. Verschiedene Studien argumentieren, dass sich die deutsche Teilung nach dem 2. Weltkrieg und die Wiedervereinigung dafür hervorragend eignen. Basierend auf den EVS-Wellen 1993 bis 2008 wird untersucht, ob und inwieweit sich die Ausgaben für *conspicuous consumption* zwischen Ost- und Westdeutschland 1993 unterschieden und ob sich ein etwaiger Unterschied auch 2008 noch erkennen ließ. Die Ergebnisse zeigen, dass *conspicuous consumption* 1993 in den Gebieten der ehemaligen DDR eine erheblich größere Rolle spielte als in Westdeutschland. Ostdeutsche Haushalte gaben 1993 29 Prozent mehr für *conspicuous consumption* aus als in Bezug auf ihre soziodemographischen und ökonomischen Charakteristika vergleichbare westdeutsche Haushalte. Diese Lücke hat sich in den folgenden Jahren verringert, aber nicht komplett geschlossen. Die ökonometrischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Differenz in den knapp 20 Jahren nach der Wiedervereinigung um etwa zwei Drittel verringert hat. In einem weiteren Teilprojekt (Friehe und Mechtel, 2013) wird untersucht, inwieweit sich die Präferenzen eines Haushalts für Status signalisierenden Konsum auf das Glücksspielverhalten auswirken. Die Ergebnisse zeigen, dass Haushalte, die einen größeren Wert auf *conspicuous consumption* legen, mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit an Glücksspiel teilnehmen und—konditional auf die Teilnahme—signifikant mehr dafür ausgeben. Die empirischen Ergebnisse stützen damit die Hypothesen aus einem der ökonometrischen Analyse voran gestellten theoretischen Modell. Das aus dem Teilprojekt hervorgegangene Arbeitspapier befindet sich im Begutachtungsprozess bei einer internationalen Fachzeitschrift.



Referenzen:

Friehe, Tim und Mario Mechtel (2013): Gambling to Leapfrog in Status? *CESifo Working Paper* No. 4174.

Friehe, Tim und Mario Mechtel (2014): Conspicuous Consumption and Political Regimes: Evidence from East and West Germany, *European Economic Review*, 67: 62-81.

**Forschungsprojekt: Candidates' occupations as cues in low-information elections (teilweise mit Philipp Denter, Universität St. Gallen)**

Die politökonomische Literatur liefert starke Evidenz dafür, dass sich Wähler in solchen Wahlen, bei denen sie typischerweise nur über wenige Informationen über Kandidaten, Parteien oder Programme verfügen, an bestimmten Hinweisen (*shortcuts*) orientieren, wenn sie ihre Entscheidung treffen. Als solche *shortcuts* wurden bisher bspw. das Geschlecht, akademische Grade, die Herkunft und das Aussehen identifiziert. Das erste Teilprojekt untersucht basierend auf einem selbst erhobenen Datensatz der Gemeinderatswahlen in Baden-Württemberg 2009 die Auswirkung des Berufs eines Kandidaten auf seinen Wahlerfolg. Die Ergebnisse zeigen erhebliche Berufseffekte. Insgesamt werden die Effekte für 51 verschiedene Berufe/Berufsgruppen untersucht, von denen sich mehr als zwei Drittel signifikant positiv oder negativ auf das Abschneiden der Kandidaten auswirken, wenn für eine Reihe weiterer Faktoren kontrolliert wird. Die Berufseffekte sind sehr stark positiv korreliert mit Umfragen zum öffentlichen Ansehen von Berufen. Dieser Befund deutet darauf hin, dass sich Wähler bei ihren Entscheidungen bei Wahlen mit geringem Informationsgrad (i) an den auf dem Stimmzettel direkt angebotenen Informationen über die Berufe der Kandidaten orientieren und (ii) dabei solche Kandidaten bevorzugen, deren Beruf ein größeres öffentliches Ansehen besitzt.

In einem Folgeprojekt, das eine gemeinsame Arbeit mit Philipp Denter darstellt, wird der Einfluss sozialer Identität auf Wählerverhalten untersucht. Aus der psychologischen Forschung in diesem Bereich ist bekannt, dass Individuen zur Bevorzugung anderer Individuen aus ihrer *ingroup* neigen. Ob sich ein solcher *ingroup bias* auch im Verhalten von Wählern nachweisen lässt, wird in dem Teilprojekt untersucht. Erste Ergebnisse zeigen, dass sich die Berufseffekte zwischen linken und rechten Parteien unterscheiden und dass die Unterschiede gut erklärbar sind durch die Parteipräferenzen, die Wähler der entsprechenden Berufsgruppen gemäß Umfragen in Deutschland offenbaren. Dieses Projekt wurde im Laufe des Jahres 2013 auf verschiedenen Tagungen (z.B. General Conference der European Political Science Association in Barcelona) sowie Universitätsseminaren vorgestellt.

Referenzen:

Mechtel, Mario (2014): It's the Occupation, Stupid! Explaining Candidates' Success in Low-Information Elections, *European Journal of Political Economy* 33: 53-70.

Denter, Philipp und Mario Mechtel (2013): Voting and Social Identity. Unveröffentlichtes Manuskript.



mertins@iaaeu.de

0651 201 4746

### Dr. Vanessa Mertins

- Bis 2003 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes und der University of Newcastle-upon-Tyne
- 2003 bis 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Nationalökonomie, insbesondere Wirtschaftstheorie an der Universität des Saarlandes
- Seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU
- 2009 Promotion an der Justus-Liebig-Universität Giessen

### **Forschungsprojekt: Prozedurale Fairness (teilweise mit Max Albert, Universität Gießen; Henrik Egbert, Hochschule Anhalt; Jörg Franke, Universität Dortmund; Ruslan Gurtoviy, Universität Trier)**

Die ökonomische Forschung fokussiert sich traditionell auf Aspekte der Ergebnisfairness. Prozedurale Aspekte wie die Frage, welches Lohnfindungsverfahren angewendet wird und inwiefern dieses den Fairness-Vorstellungen der Arbeitnehmer entspricht, werden in der Diskussion weitestgehend vernachlässigt. Dabei finden sich in der Literatur einige Belege, dass Menschen nicht nur die tatsächliche Aufteilung von Ressourcen in ihre Fairness-Bewertung einfließen lassen und damit verhaltenswirksam werden, sondern insbesondere auch, wie diese Aufteilung erreicht wurde. Dieses Projekt untersucht den additiven/komplementären Einfluss von prozeduraler Fairness. In einem ersten Papier (mit Max Albert) wird im Rahmen eines Power-to-take Experiments mit 348 Teilnehmern untersucht, inwiefern die Akzeptanz einer Allokation mit der Prozedur variiert, die zu diesem Ergebnis geführt hat. In einem weiteren Papier wird aufbauend auf der klassischen Gift-Exchange Literatur auf der einen und der prozeduralen Fairness-Forschung auf der anderen Seite die „Fair wage – fair process – effort Hypothese“ hergeleitet und empirisch mit Hilfe eines Laborexperiments mit n=230 Teilnehmern getestet. In einer weiteren Studie (mit Jörg Franke und Ruslan Gurtoviy) testen wir systematisch den Einfluss des Mitspracherechts von Arbeitnehmern beim Lohnfindungsprozess.

### **Forschungsprojekt: Monetäre und nicht-monetäre Anreize (mit Janine Bernhardt, WZB Berlin; Pia Lünstroth, Hostettler, Kramarsch & Partner; Peter Schneider, Fachhochschule des Bundes)**

Ziel dieses Projektes ist es, die Anreiz- und Selektionseffekte monetärer und nicht-monetärer Boni zu identifizieren. In einer ersten Studie (mit Janine Bernhardt und Pia Lünstroth) wird die Wirkung diverser monetärer und nicht-monetärer Belohnungen untersucht, welche zur Steigerung der individuellen Performance im Rahmen von Teamentlohnungen implementiert und über den Mechanismus des relativen Leistungsturniers vergeben werden. Besonderes Augenmerk liegt in diesem Laborexperiment mit 200 Teilnehmern und 5 unterschiedlichen Treatments auf den Kooperationsentscheidungen der Gruppenmitglieder: Neben der typischen auszahlungsmaximierenden Spielstrategie beobachten wir eine signifikante Zahl von Spielern, die bereit ist, auf Einkommen zu Gunsten von Status zu verzichten. Diese Spieler wählen einen Bewerber, der

ihre eigene Position im internen Ranking nicht gefährdet. In einem weiteren, laufenden Feldexperiment mit Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (mit Peter Schneider) wird die Wirkung monetärer und nicht-monetärer Anreizmechanismen auf die Erreichung individueller Leistungsziele untersucht.

**Forschungsprojekt: Biologische Grundlagen menschlichen Entscheidungsverhaltens (teilweise mit Jobst Meyer und Andrea B. Schote, Abteilung für Verhaltensgenetik der Universität Trier)**

In diesem Projekt wird der Einfluss von Genen und Hormonen auf individuelle Präferenzen untersucht. Nach einer ersten experimentalökonomischen Studie, die in Kooperation mit der Verhaltensgenetik entstanden ist, zum Zusammenhang zwischen der Ausprägung eines spezifischen Kandidatengens, *MAOA*, und der individuellen Kooperationsbereitschaft in einem dynamischen Setting von zunehmender Information über die Kooperationsbereitschaft der Mitspieler (Mertins et al., 2011), untersuchen wir in einer Folgestudie den möglichen Zusammenhang zwischen *MAOA* und Trittbrettfahrerverhalten bei vollständiger Information (Mertins et al. 2013). In einer weiteren Studie wird der Einfluss des Fingerquotienten als biologischer Marker für pränatales Testosteron auf die individuelle Wettbewerbsneigung in einer experimentellen Untersuchung mit 160 Probanden untersucht. Nach eigenen Erhebungen von Gen- und Verhaltensdaten verwenden wir in einer neuen Studie den Längsschnittdatensatz Add Health (The National Longitudinal Study of Adolescent Health), eine repräsentative Stichprobe junger US-Amerikaner.

Der Datensatz beinhaltet nicht nur umfangreiche Informationen zum sozialen, ökonomischen, psychologischen und physiologischen Hintergrund der Befragten, sondern auch individuelle Gen-Ausprägungen. In einer ersten Untersuchung wollen wir einen möglichen Zusammenhang zwischen der Neigung, einen kreativen Berufsweg einzuschlagen und diverser Kandidaten-Gene ergründen.

Referenzen:

Mertins, Vanessa, Andrea B. Schote, Wolfgang Hoffeld, Michele Griessmair, und Jobst Meyer (2011): Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of Monoamine Oxidase Gene (*MAOA*) in the Voluntary Provision of Public Goods, *PLoS ONE*, Vol. 6(6).

Mertins, Vanessa, Andrea B. Schote und Jobst Meyer (2013): Variants of the monoamine oxidase A gene (*MAOA*) predict free-riding behavior in women in a strategic public goods experiment, *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 6(2): 97-114.

### 3.2.2 Veröffentlichungen

#### Laszlo Goerke

##### Zeitschriftenartikel:

- Goerke, Laszlo und Inga Hillesheim (2013): Relative Consumption, Working Time, and Trade Unions. In: *Labour Economics*, 24: 170-179. Zugleich IAAEU Discussion Paper 10/2013.
- Goerke, Laszlo (2013): Relative Consumption and Tax Evasion. In: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 87(1): 52-65. Zugleich IAAEU Discussion Paper 01/2013.
- Goerke, Laszlo (2013): Profit Sharing and Relative Consumption. In: *Economics Letters*, 118(1): 167-169.
- Goerke, Laszlo (2014): Income Tax Buyouts and Income Tax Evasion. In: *International Tax and Public Finance*. Zugleich: CESifo Working Paper 4613. Zugleich: IAAEU Discussion Paper 01/2014.
- Goerke, Laszlo (2013): Human Capital Formation and Tax Evasion. In: *Bulletin of Economic Research*, 65(1): 91-105.
- Block, Jörn, Laszlo Goerke, José María Millán und Concepción Román (2014): Family Employees and Absenteeism. In: *Economics Letters*. 123(1): 94-99. Zugleich: IZA Discussion Paper 7936. Zugleich: IAAEU Discussion Paper 02/2014.

##### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2013): Direct Evidence on Income Comparisons and Subjective Well-Being, SOEPpapers, 549-2013. Zugleich: IAAEU Discussion Paper 03/2013.

##### Herausgeberschaften:

- European Journal of Law and Economics

#### Dieter Sadowski

- Von Wahrheit und Schönheit in der politischen Ökonomie. In: H. Hoßfeld, R. Ortlieb (Hrsg.): *Macht und Employment Relations—Fs. f. Werner Nienhüser*. München/Mering: Hampp 2013, 39-42.

##### Herausgeberschaften:

- Managementforschung
- European Journal of Law and Economics

- Journal for Labour Market Research (ehemals: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung)
- Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht
- International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik
- Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen
- Management Revue
- Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung

### Daniel Arnold

#### Zeitschriftenartikel:

- Arnold, Daniel (2013): Benefit morale and cross-country diversity in sick pay entitlements. In: *Kyklos*, 66(1): 27-45. Zugleich: IAAEU Discussion Paper 11/2012.

### Adrian Chadi

#### Zeitschriftenartikel:

- Chadi, Adrian (2013): Third Person Effects in Interview Responses on Life Satisfaction. In: *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*, 133(2): 323–333. Zugleich IAAEU Discussion Paper 07/2013.
- Chadi, Adrian (2014): Regional Unemployment and Norm-Induced Effects on Life Satisfaction. In: *Empirical Economics*, 46(3): 1111-1141.
- Chadi, Adrian (2013): The role of interviewer encounters in panel responses on life satisfaction. In: *Economics Letters*, 121(3): 550–554. Zugleich IAAEU Discussion Paper 11/2013.

#### Working Paper und Diskussionspapiere:

- Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2013): Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction. School of Business & Economics Discussion Paper (FU Berlin) 2013/3. Zugleich: IAAEU Discussion Paper 04/2013.

### Marco de Pinto

#### Monographien:

- de Pinto, Marco (2013): *International Trade and Unemployment: On the Redistribution of Trade Gains when Firms Matter*. Physica-Verlag (Springer), Berlin.

#### Zeitschriftenartikel:

- de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (erscheint demnächst): *International Trade and Unemployment – the Worker-Selection Effect*. In: *Review of International Economics*, 22(2): 226–252.

### Silke Haberkorn

#### Monographien:

- Haberkorn, Silke (2013): *Vom Werte „alten Eisens“: Betriebliche Personalpolitik im Lichte des demographischen Wandels. Eine empirische Untersuchung für Deutschland*, Rainer Hampp Verlag, München/ Mering.

### Wolfgang Hoffeld

#### Monographien:

- Hoffeld, Wolfgang (2013): *Mindestlöhne und X-Effizienz*, Rainer Hampp Verlag, München/ Mering.

#### Beiträge in Sammelbänden:

- Mertins, Vanessa und Manuel Hoffmann (erscheint demnächst): *Genoecomics*, in: M. Altman (Hrsg.), *Real World Decision Making: An Encyclopedia of Behavioral Economics*, Santa Barbara: Praeger.

### Mario Mechtel

#### Zeitschriftenartikel:

- Friehe, Tim und Mario Mechtel (2014): *Conspicuous Consumption and Political Regimes: Evidence from East and West Germany*, *European Economic Review*, 67: 62-81.
- Mechtel, Mario (2014): *It's the occupation, stupid! Explaining candidates' success in low-information elections*. In: *European Journal of Political Economy*, 33: 53-70.
- Hillesheim, Inga und Mario Mechtel (2013): *How Much do Others Matter? Explaining Positional Concerns For Different Goods And Personal Charac-*

teristics. In: *Journal of Economic Psychology*, 34: 61-77.

- Mechtel, Mario und Niklas Potrafke (2013): Electoral Cycles in Active Labor Market Policies. In: *Public Choice*, 156(1-2): 181-194.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Friehe, Tim und Mario Mechtel (2013): Gambling to Leapfrog in Status? CESifo Working Paper No. 4174.

**Vanessa Mertins**

Beiträge in Sammelbänden:

- Mertins, Vanessa und Susanne Neckermann (erscheint demnächst): Non-monetary Incentives, in: M. Altman (Hrsg.), *Real World Decision Making: An Encyclopedia of Behavioral Economics*, Santa Barbara: Praeger.
- Mertins, Vanessa und Manuel Hoffmann (erscheint demnächst): Genoecconomics, in: M. Altman (Hrsg.), *Real World Decision Making: An Encyclopedia of Behavioral Economics*, Santa Barbara: Praeger.
- Egbert, Henrik und Vanessa Mertins (erscheint demnächst): Problemorientiertes Lernen durch Experimententwicklung, in: M. Vogel (Hrsg.), *Scholarship of Teaching and Learning*, 61-73 (Neuabdruck).

Zeitschriftenartikel:

- Mertins, Vanessa und Wolfgang Hoffeld (erscheint demnächst): Do Overconfident Workers Cooperate Less? The Relationship between Overconfidence and Cooperation in Team Production, *Managerial and Decision Economics*.
- Mertins, Vanessa, Andrea B. Schote und Jobst Meyer (2013): Variants of the Monoamine Oxidase A Gene (MAOA) predict Free-riding Behavior in Women in a Strategic Public Goods Experiment, *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 6(2): 97-114.
- Mertins, Vanessa und Agnes Bäker (2013): Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates, *Journal of Economic Psychology*, 34: 285-300.
- Mertins, Vanessa, Henrik Egbert und Tanja Könen (2013): The Effects of Individual Judgments about Selection Procedures: Results from a Power-to-Resist Game, *Journal of Socio-Economics*, 42: 112-120.

Abgeschlossene Dissertationen

- **Rainer Ammon**  
Arbeitnehmermitbestimmung – sozialstaatlicher Irrtum oder wohlstandsschaffende Institution?
- **Kerstin Bentner**  
Das Entscheidungsverhalten ehrenamtlicher Gemeindeleiter in der Evangelischen Kirche Deutschlands – Eine explorative Untersuchung auf Basis der Verfügungstheorie.
- **Wolfgang Hoffeld**  
Mindestlöhne und X-Effizienz.
- **Janine Bernhardt**  
Ready for Flexicurity? How Institutions Shape Attitudes towards Job Flexibility and Subjective Job Security.
- **Silke Haberkorn:**  
Vom Werte „alten Eisens“: Betriebliche Personalpolitik im Lichte des demographischen Wandels. Eine empirische Untersuchung für Deutschland.



### 3.2.3 Vorträge und Konferenzbesuche

#### Laszlo Goerke

##### Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Distribution and Welfare Effects of Dismissal Dispute Resolution System, European Public Choice Society, Zürich, 02.-05.04.2013.
- Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, Employment and Social Protection, CESifo München, 10.-11.05.2013.
- Direct Evidence on Income Comparisons and Subjective Well-Being, Public Happiness, Rom, 04.-05.06.2013.
- Tax Buyout and Tax Evasion, 14th International Meeting of the Association of Public Economic Theory, Lissabon, 05.-07.07.2013.
- Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, Jahrestagung des 'Vereins für Socialpolitik, Düsseldorf, 04.-07.09.2013.
- Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, EALE European Association of Labour Economists, Turin, 19.-21.09.2013.

##### Vortrag durch Koautoren:

- Daniel Arnold: Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, 16. Personalökonomisches Kolloquium, Tübingen, 19.-21.02.2013.
- Markus Pannenberg: Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, 27. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Aarhus, 12.-15.06.2013.
- Daniel Arnold: Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, 27th Annual Conference of the European Society for Population Economics, Aarhus, 12-15.06.2013.
- Daniel Arnold: Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Düsseldorf, 04.-07.09.2013.
- Daniel Arnold: Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, 25th Annual Conference of the European Association of Labour Economists, Turin, 19.-21.09.2013.
- Tobias Brändle: Sickness Absence, Works councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, The Impact of Human Resource Management – Empirical Analyses of Firms and Employees, ZEW Mannheim, 22.-23.11.2013.

- Markus Pannenberg, Direct Evidence on Income Comparisons and Subjective Well-Being, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Düsseldorf, 04.-07.09.2013.

Konferenzbesuche ohne Vortrag:

- Ausschuss für Bevölkerungsökonomik des Vereins für Socialpolitik, St. Gallen, 08.-09.02.2013.
- Hans-Böckler-Forum, Berlin, 21.-22.03.2013.
- 56. Tagung des Finanzwissenschaftlichen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik, Freiburg, 23.-24.05.2013.

Universitätsseminare:

- Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, FZID Lecture Series: Economics Research Seminar, Universität Hohenheim, 23.4.2013.
- Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, Fakultätsseminar, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, 18.06.2013.

**Dieter Sadowski**

Konferenzbesuch mit Vortrag:

- Von Wahrheit und Schöneheit in der politischen Ökonomie, „Macht und Employment Relations“, Universität Essen, 19.08.2013.

Konferenzbesuche ohne Vortrag:

- Personalökonomisches Kolloquium, Tübingen, 20.-21.02.2013.
- Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik, Wuppertal, 14.-15.03.2013.
- Netzwerktreffen Personal und Organisation, Zürich, 06.- 09.03.2013.
- AG Geschichte des VHB, 20.03.2013.
- Schmalenbach-Tagung: Nachhaltigkeit, Köln 11.04.2013.
- Beirat Arbeitsmarktstudiengänge, Uni Nürnberg-Erlangen, 17.07.2013.
- AG Ideengeschichte der BWL, Mannheim, 27.09.2013.
- Beirat der HdBA, Mannheim, 21.11.2013.
- Gutenberg AG „Netzwerke“, 30.11.2013.

**Daniel Arnold**Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, 16. Personalökonomisches Kolloquium, Tübingen, 19.-21.02.2013.
- Determinants of Presenteeism in Europe, 5. Ökonomischer Workshop, Trier, 01.-02.03.2013.
- Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, 27th Annual Conference of the European Society for Population Economics, Aarhus, 12.-15.06.2013.
- Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Düsseldorf, 04.-07.09.2013.
- Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, 25th Annual Conference of the European Association of Labour Economists, Turin, 19.-21.09.2013.
- The Intensive Margin of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Survey Data, The Impact of Human Resource Management – Empirical Analyses of Firms and Employees, ZEW Workshop on “The Impact of Human Resource Management“, Mannheim, 22.-23.11.2013.

Vortrag durch Koautoren:

- Tobias Brändle: Sickness Absence, Works Councils, and Personnel Problems. Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, The Impact of Human Resource Management – Empirical Analyses of Firms and Employees, ZEW Mannheim, 22.-23.11.2013.

Konferenzbesuche mit Poster-Präsentation:

- Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Survey Data, 10th TEPP Conference „Research on Health and Labour“, Le Mans, 26.-27.09.2013.

**Adrian Chadi**Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Why are Workers so Happy in their New Job? 5. Ökonomischer Workshop, Trier, 01.-02.03.2013.
- Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, 3. SEEK Konferenz „Engines for More and Better Jobs in Eu-

rope, Mannheim, 25.-26.04.2013.

- Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, Beyond Wages - a Workshop on Human Capital and Labour Markets, London, 23.-24.05.2013.
- The Role of Survey Methodology in the Reporting of Happiness, Public Happiness, Rom, 05.-06.06.2013.
- The Role of Survey Methodology in the Reporting of Happiness, Statistische Woche, Berlin, 17.-20.09.2013.
- Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, 25th Annual Conference of the European Association of Labour Economists, Turin, 19.-21.09.2013.
- Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, 10th TEPP Conference „Research on Health and Labour“, Le Mans, 26.-27.09.2013.
- Job Changes and Job Satisfaction, ZEW Workshop “The Impact of Human Resource Management“, Mannheim, 22.-23.11.2013.

Vortrag durch Koautoren:

- Clemens Hetschko: Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, Statistische Woche, Berlin, 17.-20.09.2013.
- Vanessa Mertins: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, ZEW Workshop “The Impact of Human Resource Management“, Mannheim, 22.-23.11.2013.

Konferenzbesuche mit Poster-Präsentation:

- The Role of Survey Methodology in the Reporting of Happiness, 11th TIBER Symposium on Psychology and Economics, Tilburg, 16.08.2013.

**Marco de Pinto**

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Trade Liberalization and Unions' Bargaining Power, 5. Ökonomischer Workshop, Trier, 01.-02.03.2013.
- Trade Liberalization and Unions' Bargaining Power, 15. Göttinger Workshop Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Göttingen, 27.02.-01.03.2013.

**Wolfgang Hoffeld**Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Gender, Overconfidence and Differences in Cooperativeness, 16. Personal-ökonomisches Kolloquium, Tübingen, 19.-21.02.2013. (mit Vanessa Mertins)

**Sabrina Jeworrek**Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Natural Field Experiment, VIII Edition of the Alhambra Experimental Workshop, Rom, 3.-5.10.2013.
- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Natural Field Experiment, ZEW Workshop "The Impact of Human Resource Management", Mannheim, 22.-23.11.2013.

Vortrag durch Koautoren:

- Vanessa Mertins, Does Task Meaning Matter in Retrospect? ZEW Workshop "The Impact of Human Resource Management", Mannheim, 22.-23.11.2013.

Kursteilnahmen:

- Essex Summer School in Social Science Data Analysis, Colchester, 08.-19.07.2013.
- Crash Course Experimental Economics, Amsterdam, 22.-26.07.2013.

**Mario Mechtel**Konferenzbesuche mit Vortrag:

- The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence, 5. Ökonomischer Workshop, Trier, 01.-02.03.2013.
- Voting and Social Identity, 2013 Meeting of the European Public Choice Society, Zürich, 03.-06.04.2013.
- The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence, Ninth International Meeting on Experimental and Behavioral Economics, Madrid, 11.-13.04.2013.
- Voting and Social Identity, 3rd Annual General Conference of the European Political Science Association, Barcelona, 20.-22.06.2013.
- The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence,

2013 World Meetings of the Economic Science Association, Zürich, 11.-14.07.2013.

- The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence, XIV. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung, Magdeburg, 25.-27.9.2013.
- Endogenous Social Identity and Group Choice, Jahrestagung der Gesellschaft für experimentelle Wirtschaftsforschung 2013, Helmstedt, 30.09.-02.10.2013.

Vortrag durch Koautoren:

- Agnes Bäker: The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence, 16. Personalökonomisches Kolloquium, Tübingen, 19.-21.02.2013.
- Florian Hett: Endogenous Social Identity and Group Choice, 2013 World Meetings of the Economic Science Association, Zürich, 11.-14.07.2013.
- Agnes Bäker: The Dark Side of Peer Effects, Jahrestagung der Gesellschaft für experimentelle Wirtschaftsforschung 2013, Helmstedt, 30.09.-02.10.2013.

Konferenzbesuche ohne Vortrag:

- Workshop on Early Childhood Development with James Heckman, Zürich, 22.03.2013.

Universitätsseminare:

- The Effect of the Recent Economic Crisis on Workers' Sickness Absence, Brownbagseminar, Universität Trier, 14.02.2013.
- Do Individuals Trade-Off Social Identity and Material Payoffs?, Brownbagseminar, Universität Trier, 07.02.2013.
- Agnes Bäker: The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence, PhD-Seminar, Bournemouth, 21.03.2013.
- Endogenous Social Identity and Group Choice, Brownbagseminar, Universität Trier, 04.07.2013.
- Florian Hett: Endogenous Social Identity and Group Choice, Brownbagseminar, Universität Mainz, 09.07.2013.
- The Dark Side of Peer Effects, Brownbagseminar, Universität Trier, 17.10.2013.
- Voting and Social Identity, Forschungsseminar, Universität Lüneburg, 13.11.2013.
- Markus Kröll: Endogenous Social Identity and Group Choice, Brownbagseminar, Universität Frankfurt, 14.11.2013.

Forschungsaufenthalte:

- Goethe-Universität Frankfurt am Main, 02.-03.05.2013.
- Goethe-Universität Frankfurt am Main, 23.-24.05.2013.
- Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 28.-30.08.2013.
- Goethe-Universität Frankfurt am Main, 19.-23.08.2013.
- Goethe-Universität Frankfurt am Main, 19.-24.09.2013.

**Vanessa Mertins**Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Gender, Overconfidence, and Differences in Cooperativeness, 16. Personalökonomisches Kolloquium (POEK), Tübingen, 19.-21.02.2013.
- Gender Differences in Responsiveness to a Homo Economicus Prime in the Gift-Exchange Game, 5. Ökonomischer Workshop, Trier, 01.-02.03.2013.
- Does Task Meaning Matter in Retrospect?, Workshop "The Impact of Human Resource Management - Empirical Analyses of Firms and Employees"", ZEW Mannheim, 22.-23.11.2013.
- Gender Differences in Responsiveness to a Homo Economicus Prime in the Gift-Exchange Game, 8th Alhambra Experimental Workshop, Rom, 03.-05.10.2013.

Konferenzbesuche mit Poster-Präsentation:

- Self-Regulation and Optimal Educational Attainment Decisions, Workshop on Self-control, Self-regulation and Education, Aarhus, 02.-04.12.2013.
- Gender Differences in Responsiveness to Situational Cues, NeuroPsychoEconomics Conference, Bonn, 06.-07.06.2013.

Vortrag durch Koautoren:

- Jörg Franke: Workers' Co-Determination and Incentives in the Laboratory, IMEBE, Madrid, 11.-13.04.2013.
- Sabrina Jeworrek: Do self-determined wages really improve employees' performance? Evidence from a natural field experiment, 8th Alhambra Experimental Workshop in Roma, Rom, 03.-05.10.2013.
- Sabrina Jeworrek: Do self-determined wages really improve employees' performance? Evidence from a natural field experiment, Workshop "The Impact of Human Resource Management - Empirical Analyses of Firms and Employees"", ZEW Mannheim, 22.-23.11.2013.

#### 4. Bibliothek

2013 wurde der in Europa einzigartige Spezialbestand der IAAEU-Bibliothek von 376 externen Nutzern für ihre wissenschaftliche Arbeit genutzt. Darunter befanden sich 133 Bibliotheksnutzungen durch Besucher aus dem Ausland – die bisher höchste Zahl für diese Forschungsbibliothek von ca. 73.000 Bänden. Insbesondere diese ausländischen Bibliotheksbenutzer kamen meist für einen längeren Zeitraum: Gastforscher aus Modena und Oslo, aus Szeged und Budapest sowie ein Forscherteam aus Miskolc und Debrecen (Ungarn). Aber auch Wissenschaftler aus dem fernen Japan, aus Pretoria oder Curitiba / Brasilien nutzten bis zu 8 Wochen die Bibliothek, um an ihren rechtsvergleichenden Studien zu arbeiten.

Bei der Bibliotheksnutzung gewinnt der Online-Zugang zu den wissenschaftlichen Zeitschriften zunehmend an Bedeutung; mittlerweile sind bereits 94 Zeitschriften online im Katalog erfasst. Die Zahl der Zeitschriften, die nicht mehr gedruckt erscheinen, sondern allein Zugang über ihren Server per Web bieten, wächst kontinuierlich. Daher ist die Zahl der laufenden Printzeitschriften auf 361 Titel aus 24 Ländern zurückgegangen; der Anteil ausländischer Zeitschriften liegt dabei weiterhin bei fast 70 %.

Dieser Entwicklung trägt auch die neueste Version des Bibliotheksverwaltungssystems Alephino 4.1 Rechnung, die im August in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Informations-, Medien und Kommunikationstechnologie (ZIMK) der Universität Trier erfolgte, das den virtuellen Server für das IAAEU bereitstellt. Die Anpassungen an die institutseigenen Vorgaben für Erwerbung und Katalogisierung ebenso die Gestaltung der Web-OPAC-Seiten wurden vorgenommen, ebenso wie die Installation der Clients und Anpassungen an den Arbeitsplätzen.

Mit Alephino 4.1. kann nun ein elektronisches Medium, wie Grafik oder Textdokument, auf komfortable Weise der bestehenden Titelaufnahme hinzugefügt werden; dabei kann die Sichtbarkeit dieser Objekte in der Titelvollanzeige des Web-OPACs je nach Zugangsberechtigung des Nutzerkreises gesteuert werden. In der OPAC-Recherche führen Facetten-Boxen für Autoren und Körperschaften gezielter zur gesuchten Literatur; auch die Anzeige von virtuellen Buch-Covern im OPAC erleichtert das Auffinden der Literatur.

Im IAAEU können durch finanzielle Beteiligung Campus-Lizenzen von JURIS, JSTOR Business Collection (Arts and Sciences IV) sowie Business Source Premier genutzt werden. Die Institutsbibliothek verwaltet auch eigene Online-Zugänge, etwa zu wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften von Elsevier über „Science Direct“, zu den Zeitschriften der „American Economic Association“ oder dem „Social Science Research Network“.

Im Sommer endete die Mitarbeit aller studentischen Hilfskräfte in der Bibliothek mit ihrem Studienende in Trier. So wurden im Juni bei Vorstellungsgesprächen 3 neue StudentInnen ausgewählt. Barbara Weber, Elena Behr und Tristan Luppold wurden zeitlich versetzt zum 1.8., 1.9. und 1.10. eingestellt, um die recht aufwendige Einarbeitung in die fein strukturierten Arbeitsabläufe der Bibliothek zeitlich zu staffeln.

Im Dezember wurden in der Bibliothek nicht nur Arbeiten an den Lüftungsschächten durchgeführt, um Brandschutz und Raumluft zu verbessern, sondern auch die Bibliotheksregale um 114 laufende Meter ergänzt. 10 Jahre nach Bezug des ehemaligen französischen Lazarets war, wie vorausberechnet, der Regal-



raum für Monographien und Zeitschriften so eng geworden, dass das Aussondern veralteter Auflagen nicht mehr ausreichte, um genügend Raum für die Neuzugänge zu schaffen.

#### Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2013:

- Geschäftsbeziehungen zu 43 inländischen und 57 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.158 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 1.574 gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 97 Geschenken und 16 Tauschgaben
- Ausstellen von 382 Auszahlungsanordnungen (342 in Euro, 40 in Fremdwährungen) für 661 Rechnungen im FSV-Buchungsprogramm der Universitätsverwaltung
- Erstellen von 1.190 Titelaufnahmen (zzgl. 54 Korrekturen) nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.208 Bände, Anlegen von 714 Autorensätzen (zzgl. 22 Korrekturen), 34 Körperschaftssätzen (zzgl. 2 Korrekturen) und 103 Serientiteln (zzgl. 19 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.446 Bänden
- Verwalten von 51 inländischen und 24 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 360 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 24 Ländern: 110 deutsche Titel (30,6 %) und 250 ausländische Titel (69,4 %)
- Bearbeiten von 1.848 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 12 Neuaufnahmen, 30 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 232 Bände (zzgl. 12 Korrekturen)
- Betreuen von 243 inländischen und 133 ausländischen Benutzern

#### Zugang 2013 Kauf, Geschenk und Tausch (2012 zum Vergleich)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012
<b>Monographien</b>	382	328	585	515	967	843
<b>Fortsetzungen</b>	16	24	3	3	19	27
<b>Zeitschriften</b>	10	68	204	46	214	114
<b>Summe</b>	408	420	792	564	1200	984
<b>CD-ROM, DVD, AV-</b>	13	-9	9	2	22	-7
<b>Gesamtsumme</b>	421	411	801	566	1222	977

BE = Bibliographische Einheiten

## 5. Gastforscher, Vorträge und Konferenzen am IAAEU

### 5.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 5.1.1 Gastforscher

**Keiko Ogata** hielt sich vom 19. Februar bis Ende März im IAAEU auf. Sie forschte zu den Besonderheiten der Kollektivverträge von Ungarn und Deutschland.

**Rita Kovács**, Doktorandin der juristischen Fakultät der Universität Szeged, Ungarn, arbeitete vom 24.-31.03.2013 an ihrer Doktorarbeit zum Ungarischen und Europäischen Arbeitsrecht.

**Orsola Razollini**, Professorin an der juristischen Fakultät der Universität Luxembourg, besuchte das IAAEU am 25.03.2013 zu vorbereitenden Arbeitsgesprächen über ein gemeinsames arbeitsrechtliches Projekt mit der juristischen Fakultät der Universität Luxembourg.

**Mario Wertz**, Mitarbeiter der Daimler AG, arbeitete vom 04.-28.03 2013 an seiner Dissertation zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

**Christin Mett**, Doktorandin von Prof. Dr. Achim Seifert an der Universität Jena, forschte vom 03.- 05.06.2013 in der Bibliothek des IAAEU zu ihrer Dissertation mit dem Thema "Das Streikrecht im öffentlichen Dienst – eine aktuelle Bestandsaufnahme“.

**Prof. Dr. Tamas Prugberger**, Professor an der juristischen Fakultät der Universität Miskolc, Ungarn, arbeitete vom 01.-07.09.2013 am Institut und informierte sich über die neuesten Entwicklungen des deutschen und europäischen Arbeitsrechts.

**Sabrina Grivet Fetà** hielt sich im August und September 2013 im IAAEU auf. Sie ist Doktorandin an der Scuola Internazionale di Dottorato di Ricerca in Relazioni di Lavoro Fondazione Marco Biagi Università degli Studi di Modena. Sie arbeitete an ihrer Doktorarbeit über das Thema "Flexibilität am Arbeitsplatz und Schutz der Arbeitnehmer".

**Ezette Gericke**, Lecturer an der University of Pretoria, South Africa, arbeitete vom 09.-21.11.2013 an ihrer Doktorarbeit mit dem Thema „Comparative study on the fixed-term contract of employment with regard to the jurisdictions of the EU, Canada and Germany“.

**Johann Mulder**, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Universität Oslo, Norwegen, hielt sich vom 25.-29.11.2013 im IAAEU auf und sammelte europäische und internationale Literatur zu seinem Forschungsprojekt „Tarifvertrag und Tarifpolitik in Europa“.

**Attila Kun**, juristische Fakultät der Károli Gáspár Universität Budapest, Ungarn, arbeitete vom 12.-15.11.2013 im IAAEU an seinem Forschungsprojekt mit dem

Titel „The role of new regulatory mechanisms and soft law in labour law in connection with Corporate Social Responsibility (CSR)“.

**Camila Sailer Rafanhim de Borba**, Studentin an der UniBrasil – Faculdades Integradas do Brasil, in Curitiba, Brasilien, arbeitete vom 07.12. bis 30.01.2014 an ihrem Forschungsprojekt mit dem Thema: „Der Verzicht des Arbeitnehmers auf Arbeitsrecht“ im Rahmen des Magisterprogramms „Grundrechte und Demokratie“.

### 5.1.2 Vorträge

**Antonius Allgaier:** „Betriebliche Altersversorgung im europäischen Kontext“, 22.04.2013.

**Prof. Dr. Tamas Prugberger:** „Die aktuelle Entwicklung im Arbeitsrecht in Ungarn“, 04.09.2013.

## 5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### 5.2.1 Gastforscher

- 21.-22.01.2013 Mark Bernard (Universität Maastricht), Kooperationspartner: Mario Mechtel, finanziert durch das IAAEU.
- 29.-30.01.2013 Dana Sisak (Universität Rotterdam), Kooperationspartner: Mario Mechtel, finanziert durch das IAAEU.
- 5.3.-10.3.2013 José María Millán und Concepción Román (Universität Huelva), Kooperationspartner: Laszlo Goerke, finanziert durch das IAAEU.
- 06.-08.05.2013 Ulrich Zierahn (ZEW Mannheim), Kooperationspartner: Marco de Pinto, finanziert durch das IAAEU.
- 03.06.-31.07.2013 Matthias Krapf (Universität Wien), Stipendiat des IAAEU.
- 21.-27.06.2013 Clemens Hetschko (Freie Universität Berlin), Kooperationspartner: Adrian Chadi, finanziert durch das IAAEU.

## 5.2.2 Ökonomisches Kolloquium am IAAEU

### *Wintersemester 2012/13*

- 15.01.2013 Andreas Knabe, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Social Norms, Identity and the Well-Being Cost of Unemployment.
- 22.01.2013 Mark Bernard, Maastricht University tba. Performance Pay and Multidimensional Sorting Revisited: The Role of Choice Sets, Preferences and Personality Traits.
- 29.01.2013 Dana Sisak, Erasmus Universiteit Rotterdam. Social Preferences or Collusion? Experimental Evidence.
- 05.02.2013 Christian Pfeifer, Universität Lüneburg. Base Salaries, Bonus Payments, and Absenteeism among Managers in a German Company.
- 06.03.2013 Jose Maria Millan Tapia, Universidad de Huelva. Unraveling the Relationship Between the Business Cycle and the Own-Account Worker's Decision to Hire Employees.

### *Sommernsemester 2013*

- 16.04.2013 Dorothea Alewell, Universität Hamburg. Grundlegende Perspektiven in der (ökonomischen und sozialwissenschaftlichen) Analyse des Arbeitsrechts.
- 07.05.2013 Magnus Hoffmann, TU Berlin. Distributional Preferences in Probabilistic and Share Contests.
- 14.05.2013 Daniel Bernhofen, University of Nottingham (gleichzeitig VWL-Kolloquium). Estimating the Effects of the Container Revolution on World Trade.
- 11.06.2013 Alexander Sohn, Universität Göttingen. No longer top of the class: Professorial salaries in the 20th century.
- 18.06.2013 Christoph Hanck, Universität Duisburg-Essen. Multiple Testing in Growth Econometrics.
- 25.06.2013 Clemens Hetschko, FU Berlin. Unemployment and well-being - the scarring hypothesis revisited.
- 02.07.2013 Christoph Bühren, Uni Kassel. Worker or Shirker – Who Evades More Taxes? A Real Effort Experiment.
- 09.07.2013 Jörg Lings, Universität Münster. Unions, intra-industry reallocations and aggregate industry productivity.
- 16.07.2013. Thorsten Schank, Universität Mainz. Do foreign workers reduce trade barriers? Microeconomic evidence.

*Wintersemester 2013/14*

- 15.10.2013 Jakob Schwab (Universität Mainz). Throwing the Spanner in the Works: The Mixed Blessing of FDI.
- 22.10.2013 Arjan Non (Universität Maastricht). Time preferences, study effort, and academic performance.
- 05.11.2013 Anja Schöttner (Universität Konstanz). Hidden Benefits of Reward: A Field Experiment on Motivation and Monetary Incentives.
- 12.11.2013 Kerstin Schneider (Universität Wuppertal). Steuerliche Anreize und Investitionen: Empirische Evidenz für Deutschland.
- 19.11.2013 Johannes Martin (RWTH Aachen). Action or Reaction? When Do Firms Invest in the Human Capital of Their Employees? Evidence on the Timing of Further Training of Firms.
- 26.11.2013 Hannah Schildberg-Hörisch (Universität Bonn). Which factors determine the shape of economic preferences?
- 03.12.2013 Christian Bruns (Universität Göttingen). Newspapers, Paywalls and Elections.
- 10.12.2013 Boris Hirsch (Universität Erlangen-Nürnberg). The cyclical behaviour of employers' monopsony power and workers' wages.

### 5.2.3 Brownbag Seminar

- 31.01.2013 Marco de Pinto: International Trade, Unions and Incomplete Information.
- 07.02.2013 Mario Mechtel: Do Individuals Trade-Off Social Identity and Material Payoffs?
- 14.02.2013 Daniel Arnold/Mario Mechtel: The Effect of the Recent Economic Crisis on Workers' Sickness Absence.
- 25.04.2013 Daniel Arnold: Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Survey Data.
- 13.06.2013 Vanessa Mertins: Bonus Payments in Team Incentives.
- 19.06.2013 Matthias Krapf: Parenthood and Productivity of Highly Skilled Labor: Evidence From the Groves of Academe.
- 27.06.2013 Adrian Chadi: Life Satisfaction Responses in the Panel - Getting used to the Interview or to the Interviewer?
- 04.07.2013 Mario Mechtel: Endogenous Social Groups and Monetary Incentives.
- 18.07.2013 Marco de Pinto: On the Redistribution of Trade Gains.
- 17.10.2013 Mario Mechtel: The Dark Side of Peer Effects.
- 31.10.2013 Sabrina Jeworrek: Do self-determined wages really improve employees' performance? Evidence from a natural field experiment.
- 07.11.2013 Adrian Chadi: Job Changes and Job Satisfaction.
- 14.11.2013 Vanessa Mertins: Does Task Meaning Matter in Retrospect?
- 21.11.2013 Adrian Chadi: On the Link between Self-Reported Happiness and the Motivation to Participate in a Survey.
- 12.12.2013 Daniel Arnold: Sickness Absenteeism and Presenteeism: Substitutes, Complements or Neither?

## 5.2.4 Workshops am IAAEU

### 5. Ökonomischer Workshop 01.03.-02.03.2013

Am 1. und 2. März 2013 fand am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) Trier der 5. Ökonomische Workshop statt, der Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit gab, in angenehmer Atmosphäre aktuelle Forschungsbeiträge vorzustellen und zu diskutieren. Knapp 30 Ökonomen aus dem In- und Ausland hatten die Gelegenheit, ihre Forschung aus den Bereichen Personal- und Arbeitsmarktökonomik, Experimentalökonomik, Glücksforschung, Finanzwissenschaft, Internationale Ökonomik und Politische Ökonomie vorzustellen.

Höhepunkt am Freitagabend war die Keynote Lecture von Dr. Salvatore Barbaro, Staatssekretär im Rheinland-Pfälzischen Ministerium der Finanzen, zum Thema „Perspektive der Steuerpolitik“. In seinem Vortrag skizzierte er drei langfristige Entwicklungslinien in der Steuerpolitik für den Zeithorizont bis 2020. Neben Überlegungen zur Rolle der Substanzbesteuerung sowie der Gewährleistung einer funktionierenden Steuerverwaltung präsentierte Salvatore Barbaro Konzepte zur Entflechtung des Fiskalföderalismus.

Spannend waren auch die 24 wissenschaftlichen Vorträge. So untersuchte beispielsweise Leonie Gerhards von der Universität Frankfurt in einer experimental-ökonomischen Studie, welche Rolle die intrinsische Motivation von Arbeitnehmern für ihre Arbeitsanstrengungen spielt. Dana Sisak von der Universität Rotterdam zeigte, dass Berufszweige, in denen Leistung mehr zählt als in anderen, qualifiziertere Arbeitskräfte anziehen und leitete daraus Implikationen beispielsweise für die Bezahlung von Lehrern ab. Die Teilnehmer des Workshops kürten nach dem letzten Vortrag am Samstag in einer Abstimmung den Gewinner des „Best Paper Awards“. Der Preis ging an Emanuel Hansen von der Universität Köln für eine politökonomische Studie zur negativen Einkommensbesteuerung. Sowohl die Teilnehmer als auch die Organisatoren zeigten sich im Anschluss an den Workshop sehr zufrieden mit der Qualität der Vorträge und Diskussionen sowie den Möglichkeiten zur Netzwerkbildung und -vertiefung. Alle Beteiligten waren sich einig, dass der Workshop im kommenden Jahr seine sechste Auflage erleben wird.

#### Vorträge:

- Daniel Arnold (IAAEU Trier): Determinants of presenteeism in Europe.
- Salvatore Barbaro (Staatssekretär im Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz): Perspektive der Steuerpolitik (Keynote Lecture).
- Tobias Brändle (IAW Tübingen): Coaching, counseling and case-working: What helps older unemployed back into the labor market?
- Florian Baumann (DICE, Universität Düsseldorf): Crime and status: A contribution to strain theory.
- Adrian Chadi (IAAEU Trier): Why are workers so happy in their new job?
- Philipp Denter (Universität St. Gallen): Political campaigning in proportional electoral systems.



- Marco de Pinto (IAAEU Trier): Trade liberalization and unions' bargaining power.
- Tim Friehe (Universität Bonn): How to protect one's property against crime? Endogenous timing when property value is private information.
- Leonie Gerhards (Universität Frankfurt): Incentives for motivated agents - An experiment with employees from a non-profit organization.
- Emanuel Hansen (Universität Köln): Political selection and the concentration of political power.
- Maren Hartmann (Universität Gießen): Yo Ho! Yo Ho! Non-Nash plundering in the buccaneers game.
- Clemens Hetschko (FU Berlin): Self-employment, unemployment and well-being.
- Stephan Huber (Universität Regensburg): Product sophistication and spillovers from FDI.
- Patrick Kampkötter (Universität Köln): Determinants and effects of target agreements for employees: An empirical investigation of German firms.
- Tobias König (Wissenschaftszentrum Berlin): Relative consumption, optimal taxation and public provision of private goods.
- Mario Mechtel (IAAEU Trier): The role of task meaning on output in groups: Experimental evidence.
- Vanessa Mertins (IAAEU Trier): Priming and gender differences.
- Matthias Opfinger (Universität Trier): National identity and religious diversity.
- Markus Reischmann (CESifo München): Fiscal equalization schemes and fiscal sustainability.
- Christoph Schinke (CESifo München): Inheritance in Germany in the 2000s.
- Jakob Schwab (Universität Mainz): FDI and international income divergence.
- Dana Sisak (Universität Rotterdam): On the merits of meritocracy.
- Nikolai Stähler (Deutsche Bundesbank): Virtue and Damage of Tax Progression in an RBC Model with Labor Market Frictions and Rule-of-Thumb Consumers.

### Workshop on Sickness Absenteeism and Presenteeism 10.10.-11.10.2013

Am 10. und 11. Oktober 2013 richtete die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) eine hochkarätige Konferenz zu den Themen ‚Krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz‘ (Absentismus) und zu dem noch jungen Forschungsfeld des sogenannten ‚Präsentismus‘ aus. Gerade das Phänomen des Präsentismus, in dem es um Arbeitnehmer geht, die krank auf der Arbeit erscheinen, ist in jüngster Zeit nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in der breiten Öffentlichkeit verstärkt auf Aufmerksamkeit gestoßen.

Ein erheblicher Teil gesellschaftlicher und ökonomischer Kosten von Krankheiten manifestiert sich nämlich nicht in Abwesenheit, sondern in Anwesenheit am Arbeitsplatz. Ein Grund mehr dieses Phänomen ins Zentrum einer Konferenz zu rücken, ohne dabei den Absentismus zu vergessen. Neben Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftlern aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Spanien und der Schweiz, nahmen auch Vertreter aus Wirtschaft und Verwaltung teil.

Die Thematik der 12 Vorträge reichte vom Einfluss der Unternehmensform auf das Abwesenheitsverhalten der Arbeitnehmer bis hin zur Wirkung regionaler Abwesenheitskulturen. Eine Studie ging der Frage nach, ob die erhöhten Fehlzeiten in wirtschaftlichen Boom-Phasen auf erhöhte Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, da aufgrund der guten Auftragslage auch kranke Arbeitnehmer zur Arbeit kommen (müssen). An zwei der 12 wissenschaftlichen Projekte, die auf der Konferenz vorgestellt wurden, sind Wissenschaftler des IAAEU beteiligt. Die 28 Teilnehmer diskutierten in konstruktiver Atmosphäre die vorgestellten Forschungsarbeiten und äußerten sich im Anschluss begeistert von der Vitalität der Absentismus- und Präsentismusforschung, die in dieser Veranstaltung zu Tage getreten war. Auch die Organisatoren freuten sich über die gute Resonanz, die sich unter anderem in der großen Zahl der Einreichungen gezeigt hatte, die dazu führte, dass jede vierte Einreichung abgelehnt werden musste.

#### Vorträge:

- Daniel Arnold (IAAEU Trier): The Intensive Margin of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Survey Data.
- Daniel Avdic (University of Uppsala): Gender Differences in Preferences for Health Related Absences from Work.
- Alison Collins (Lancaster University): An Examination of the Concurrent and Prospective Influences of Sickness Presenteeism and Sickness Absenteeism Behaviour on Organisational and Individual Outcomes in UK Workers.
- Bernd Frick (Universität Paderborn): Regional Absence Cultures.
- Thomas Leoni (WIFO Wien): Firms' Moral Hazard in Sickness Absences.
- Sébastien Ménard (University of Le Mans): Optimal Sickness Benefits and Workers' Absenteeism.

- Kjeld Moller-Pedersen and Kristian Skagen (University of Southern Denmark): The Economics of Presenteeism or: The Lack of an Economic and Econometric Framework?
- Elva Lopez Mourelo (ILO Genf): Sickness Absence from Work in Spain: Are there Gender Differences and why?
- Stefan Pichler (Universität Darmstadt): Sickness Absence and the Business Cycle: Moral Hazard, Labor Force Composition or neither.
- Concepción Román (University of Huelva): Family Employees and Absenteeism.
- Claus Schnabel (Universität Erlangen-Nürnberg): Absence from Work of the Self-Employed.
- John G. Sessions (University of Bath): Workplace Absenteeism and Worker Interdependency.

### 5.2.5 IAAEU Discussion Paper Series in Economics

- 01/2013 Goerke, Laszlo: Relative Consumption and Tax Evasion.
- 02/2013 Mertins, Vanessa, Andrea B. Schote und Jobst Meyer: Variants of the Monoamine Oxidase A Gene (MAOA) Predict Free-riding Behavior in Women in a Strategic Public Goods Experiment.
- 03/2013 Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg: Direct Evidence on Income Comparisons and Subjective Well-Being.
- 04/2013 Chadi, Adrian und Clemens Hetschko: Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction.
- 05/2013 Kremer, Jana und Nikolai Stähler: Structural and Cyclical Effects of Tax Progression.
- 06/2013 Chadi, Adrian: Regional Unemployment and Norm-Induced Effects on Life Satisfaction.
- 07/2013 Chadi, Adrian: Third Person Effects in Interview Responses on Life Satisfaction.
- 08/2013 Bäker, Agnes und Mario Mechtel: The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence.
- 09/2013 Mertins, Vanessa und Susanne Warning: Gender Differences in Responsiveness to a Homo Economicus Prime in the Gift-Exchange Game.
- 10/2013 Goerke, Laszlo und Inga Hillesheim: Relative Consumption, Working Time, and Trade Unions.
- 11/2013 Chadi, Adrian: The Role of Interviewer Encounters in Panel Responses on Life Satisfaction.
- 12/2013 Mechtel, Mario: It's the occupation, stupid! Explaining candidates' success in low-information elections.
- 13/2013 Mertins, Vanessa und Wolfgang Hoffeld: Do Overconfident Workers Cooperate Less? The Relationship between Overconfidence and Cooperation in Team Production

### 5.2.6 Beratung und Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des IAAEU

#### Beratung:

- Bundesagentur für Arbeit
- Beirat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (Mannheim und Schwerin)
- Czech Science Foundation
- Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Fonds National de Recherche (Luxembourg)
- Friedrich-Ebert-Stiftung
- Fritz Thyssen Stiftung
- Mentor im Frauenförderprogramm der Universität Trier
- Nachwuchsförderungskommission der Erich Gutenberg AG
- Studienstiftung des deutschen Volkes
- VHB-Tagung Leipzig: Personal
- Vorsitz der Lokalen Agenda 21 Trier e.V.

#### Gutachtertätigkeiten:

- Australian Economic Papers
- Czech Science Foundation
- International Journal of Manpower
- International Tax and Public Finance
- Journal for Labour Market Research
- Journal of Accounting and Taxation
- Journal of Business Economics
- Journal of Development Studies
- Journal of Economic Behavior & Organization
- Journal of Economics/ Zeitschrift für Nationalökonomie
- Journal of Sports Economics
- Labour Economics
- Managerial and Decision Economics
- Political Behaviour
- Public Finance Review
- Review of International Economics
- Singapore Economic Review
- Small Business Economics
- Southern Economic Journal
- Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft - Vorbereitungskommission für die 76. wissenschaftliche Jahrestagung, Wissenschaftliche Jahrestagung des VHB (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre)
- Verein für Socialpolitik - Vorbereitungskommission für die Jahrestagung

## 6. Mitarbeiter

## 6.1 Mitarbeiterübersicht (Stand: 31.12.2013)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon:	E-Mail:
<b>Direktorium</b>			
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724 723	4740 4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721 722	4750 4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
<b>Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe</b>			
Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk	638	4772	birk@iaaeu.de
Ref. jur. Anna Donner	716	4758	donner@iaaeu.de
Ref. jur. Konstantin Esch	718	4745	esch@iaaeu.de
Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.	711	4763	klauk@iaaeu.de
Ass. jur. Marius Mietzner	728	4756	mietzner@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
<b>Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe</b>			
Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski	637	4761	sadowski@iaaeu.de
Daniel Arnold, M.A.	719	4755	arnold@iaaeu.de
Dr. Adrian Chadi	632	4774	chadi@iaaeu.de
Dr. Marco de Pinto	636	4762	pinto@iaaeu.de
Sabrina Jeworrek, M. Sc.	634	4736	jeworrek@iaaeu.de
Olga Lorenz, M. Sc.	715	4759	lorenz@iaaeu.de
Dr. Mario Mechtel	717	4757	mechtel@iaaeu.de
Dr. Vanessa Mertins	729	4746	mertins@iaaeu.de
<b>Bibliothek</b>			
Dipl.-Bibl. Christine Irion	709	4768	irion@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeu.de
<b>EDV-Abteilung</b>			
Leitung EDV (Adrian Chadi)	632	4774	chadi@iaaeu.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
<b>Fax und Internet-Homepage</b>			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			<a href="http://www.iaaeu.de">http://www.iaaeu.de</a>

## 6.2 Neue MitarbeiterInnen am IAAEU:

### Olga Lorenz

Olga Lorenz ist seit Oktober 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAAEU beschäftigt. Sie studierte von 2008 bis 2013 an der Universität Trier Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten HRM & Employment Relations in Service Industries, Entrepreneurship and Management sowie Banking and Finance und schloss ihr Studium mit einem Master of Science in Business Administration ab. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Personal und Organisation, Arbeitsmarktökonomik und Urban Labor Economics.



lorenz@iaaeu.de

0651 201 4759

## 7. Presseschau

### 7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### Universität Trier

28. Januar 2013

#### Trierer Professorin in Europäischem Ausschuss

#### Juristin Monika Schlachter erneut zur Vizepräsidentin des Ausschusses für Soziale Rechte gewählt

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter für zwei weitere Jahre als Vizepräsidentin des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (ECSR) gewählt. Aufgabe des „European Committee of Social Rights“ ist die Überwachung der Einhaltung der Europäischen Sozialcharta des Europarates; das Gremium entscheidet, ob die rechtliche und tatsächliche Situation in den Vertragsstaaten mit der Europäischen Sozialcharta übereinstimmt. Der Ausschuss setzt sich aus fünfzehn unabhängigen und unparteiischen Mitgliedern zusammen, welche für eine Amtszeit von sechs Jahren durch das Ministerkomitee des Europarats ernannt werden.



Monika Schlachter ist Inhaberin der Professur für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier und Direktorin des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) und gehört dem Ausschuss bereits seit 2006 als Mitglied an. Die zentralen Themen in der Forschungsarbeit von Monika Schlachter sind der zunehmende Einfluss des Gemeinschaftsrechts auf das nationale Arbeits- und Sozialrecht und die Möglichkeiten, auf Anpassungsprobleme zu reagieren oder ihr Auftreten ganz zu vermeiden. Als Beispiele sind besonders hervorzuheben: Diskriminierungsprobleme; tarifliche oder gesetzliche Altersgrenzen; Betriebsübergangsprobleme; die Entsendung ausländischer Arbeitnehmer zur Durchführung von Aufträgen im Inland; die gemeinschaftsrechtliche Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit.

#### Trierischer Volksfreund

17. Februar 2013

#### Fundgrube für Arbeitsrecht in der EU

Die neue Europadatenbank des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier steht ab sofort kostenlos zur Verfügung. Unter der Adresse <http://europadatenbank.iaaeu.de> ist die Datenbank abrufbar. Aufgrund des einmaligen Spezialbestandes der instituts-



eigenen Bibliothek an arbeitsrechtlicher Literatur aus den Mitgliedstaaten der EU und ausgewählter Drittstaaten verfügt das IAAEU über die besten Voraussetzungen, die akademische Diskussion der mitgliedstaatlichen Literatur zu erfassen und auszuwerten.

Das IAAEU hat deshalb ein Fundstellenverzeichnis eingerichtet, das Aufsatzliteratur und Gerichtsentscheidungen zum europäischen Arbeitsrecht aufführt. Dieses Verzeichnis steht als Serviceleistung Wissenschaftlern aus aller Welt zur kostenfreien Recherche zur Verfügung. Die Europadatenbank bietet eine Suchfunktion in Deutsch, Englisch und Französisch an. Red

## Universität Trier

15. Februar 2013

### Einmaliger Bestand an Literatur zu Arbeitsrecht in der EU jetzt online

#### Institut der Universität Trier öffnet seine Europadatenbank

Seit kurzer Zeit steht unter <http://europadatenbank.iaaeu.de> die neue Europadatenbank des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier kostenlos zur Verfügung. Es handelt sich hierbei um ein Projekt des IAAEU, das bereits seit 1998 betrieben wird und nun auch online verfügbar ist. Aufgrund des einmaligen Spezialbestandes der institutseigenen Bibliothek von arbeitsrechtlicher Literatur aus den Mitgliedstaaten der EU und ausgewählter Drittstaaten verfügt das IAAEU über die besten Voraussetzungen, die akademische Diskussion der mitgliedstaatlichen Literatur zu erfassen und auszuwerten.



Das IAAEU hat deshalb ein Fundstellenverzeichnis eingerichtet, das Aufsatzliteratur und Gerichtsentscheidungen zum Europäischen Arbeitsrecht aufführt. Dieses Verzeichnis steht als Serviceleistung Wissenschaftlern aus aller Welt zur kostenfreien Recherche zur Verfügung. Die Europadatenbank bietet eine Suchfunktion in den Arbeitssprachen der EU (Deutsch, Englisch und Französisch) an. Ein Versand der nachgewiesenen Quellen durch das IAAEU ist allerdings nicht möglich. Neben der Europadatenbank hält das IAAEU als weiteren Service den arbeitsrechtlichen Newsletter „Arbeitsrecht-aktuell“ bereit. Der Newsletter verschafft monatlich einen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur. Der Newsletter kann jederzeit auf der Homepage des IAAEU unter [www.iaaeu.de](http://www.iaaeu.de) abonniert werden. Dort sind auch Veranstaltungshinweise und Stellenausschreibungen zu finden.

## **Trierischer Volksfreund**

*3. Juni 2013*

### **Graphische Sammlung der Universität zeigt Landschaftsbilder**

Unter dem Titel "Jenseits des Landschaftsgartens" zeigt die Universität Trier auf dem Campus II Graphiken von 1870 bis heute, die sich mit "Landschaften zwischen Ursprung und Verschwinden" auseinandersetzen. Die Schau der Graphischen Sammlung des Fachs Kunstgeschichte ist bis 28. November im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) jeweils von montags bis donnerstags von 10 bis 15 Uhr zu sehen. red

## 7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

### Unijournal 02/2013

#### Eine Bühne für junge Wissenschaftler

##### Finanz-Staatssekretär Barbaro beim Workshop des IAAEU

Beim 5. Ökonomischen Workshop am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) konnten Nachwuchswissenschaftler in angenehmer Atmosphäre aktuelle Forschungsbeiträge vorstellen und diskutieren. Knapp 30 Ökonomen aus dem In- und Ausland hatten die Gelegenheit, ihre Forschung aus Personal- und Arbeitsmarktökonomik, Experimentalökonomik, Glücksforschung, Finanzwissenschaft, Internationaler Ökonomik und Politische Ökonomik zu präsentieren.

Der Höhepunkt des Workshops war die Keynote Lecture von Dr. Salvatore Barbaro, Staatssekretär im rheinland-pfälzischen Ministerium der Finanzen, zum Thema „Perspektive der Steuerpolitik“. In seinem Vortrag skizzierte er drei langfristige Entwicklungslinien in der Steuerpolitik für den Zeithorizont bis 2020. Neben Überlegungen zur Rolle der Substanzbesteuerung sowie der Gewährleistung einer funktionierenden Steuerverwaltung präsentierte Barbaro Konzepte zu Entflechtungen des Fiskalföderalismus.

Spannend waren auch die 24 wissenschaftlichen Vorträge. So untersuchte Leonie Gerhards von der Universität Frankfurt in einer experimentalökonomischen Studie, welche Rolle die intrinsische Motivation von Arbeitnehmern für ihre Arbeitsanstrengungen spielt. Dana Sisak von der Universität Rotterdam zeigte, dass Berufszweige, in denen Leistung mehr zählt als in anderen, qualifiziertere Arbeitskräfte anziehen und leitete daraus Implikationen für die Bezahlung von Lehrern ab.

Die Teilnehmer des Workshops kürten nach dem letzten Vortrag in einer Abstimmung den Gewinner des „Pest Paper Awards“. Der Preis ging an Emanuel Hansen von der Universität Köln für eine politökonomische Studie zur negativen Einkommensbesteuerung. Teilnehmer und Organisatoren zeigten sich im Anschluss an den Workshop sehr zufrieden mit der Qualität von Vorträgen und Diskussionen sowie den Möglichkeiten zur Netzwerkbildung und -vertiefung. Alle Beteiligten waren sich einig, dass der Workshop im kommenden Jahr seine sechste Auflage erleben soll.

#### Trierischer Volksfreund

21. März 2013

##### Ist Trier eine smarte Stadt?

Nachhaltig leben - für immer mehr Menschen wird das wichtig. Der Begriff nachhaltig kommt aus der Forstwirtschaft. Vereinfacht gesagt: Es wird nicht mehr

Holz gefällt, als nachwächst. Bei der 1992 in Rio verabschiedeten Agenda 21 wurde das Prinzip in die Umwelt- und Entwicklungspolitik übertragen. Wie kann die Menschheit die vorhandenen Ressourcen auf der Erde verantwortungsbewusst nutzen? Die Frage wird seitdem nicht nur in der großen Politik gestellt, sondern auch im Lokalen. In Trier vom gemeinnützigen Verein Lokale Agenda 21 (LA 21). In loser Reihenfolge erklären LA-21-Mitglieder in einem TV-Gastbeitrag, wie sich Nachhaltigkeit konkret in der Region leben lässt. Heute: Uni-Professor Dieter Sadowski.



In der Lokalen Agenda 21 versuchen wir vor allem, das konkrete Engagement der einzelnen Bürger anzuregen. Bisweilen ist es sinnvoll, innezuhalten und die Handlungsspielräume unserer Stadt von außen zu betrachten. Nutzt sie ihre Ressourcen in einer intelligenten, wertschöpfenden Weise?

Wesentliche Ressourcen für uns sind die Menschen, die hier arbeiten, und zwar umso stärker, je besser sie ausgebildet sind. Aber natürlich bilden auch das physische Kapital, etwa die Gebäude, und die Kapazität des öffentlichen Transportnetzes eine Quelle des Reichtums.

Mindestens genauso wichtig wie die Ressourcen selbst ist jedoch der Umgang mit ihnen, ihre Organisation und Nutzung. Gibt es einfallreiche, weltoffene Unternehmer? Wollen sich die Arbeitnehmer weiterbilden, herrscht ein offener Gemeinschaftssinn? Lässt sich in der Stadt gesund und kulturell anregend leben und gut lernen? Ist die Stadt gut erreichbar? Werden die natürlichen Ressourcen nachhaltig gepflegt?

Und schließlich: Wird die Stadt transparent geführt, und werden die Bürger an der Organisation der sozialen und öffentlichen Dienste beteiligt? All diese Anforderungen an eine smarte Stadt fasst eine Rangbildung zusammen, die unter [www.smart-cities.eu](http://www.smart-cities.eu) genauer erläutert wird. Wo steht Trier, wenn man es mit einer Stichprobe anderer europäischer Universitätsstädte mittlerer Größe vergleicht? Nutzt die Stadt ihre Möglichkeiten auf smarte Weise?

### **Dritter Platz für Trier**

Zwei italienische Forscher von den Universitäten Palermo und Cagliari haben nach den Regeln, die heute für so komplizierte Produktivitätsvergleiche gelten, herausgefunden, dass für das Jahr 2008 Trier nach Regensburg und Leicester (England) an dritter Stelle steht und Städte wie Göttingen, Kiel oder Magdeburg in Deutschland oder Enschede und Nijmegen, ja sogar Eindhoven in den Niederlanden hinter sich lässt. Gleiches gilt für die viel gepriesenen skandinavischen Städte Aarhus (Dänemark) oder Joenkoepping (Schweden). In einer ähnlichen Untersuchung für das Jahr 2000 landete Trier auch auf einem deutlich besseren Platz als die Stadt Luxemburg.

### **Möglichkeiten genutzt**

Diese Forschungen zeigen, dass Trier aus seinen Möglichkeiten durchaus etwas gemacht hat, zumal manche der Einflüsse etwa des Bildungssystems oder des Finanzausgleichs nicht städtisch beherrscht werden. Wo insbesondere die finan-

ziellen Möglichkeiten ausgereizt sind - "zu arm, um zu sparen" -, braucht es Geschick im Umgang mit den begrenzten Möglichkeiten - und ehrenamtliches, zivilgesellschaftliches Engagement.

### **Extra**

Dieter Sadowski ist Professor für Betriebswirtschaftslehre und war bis Ende 2011 Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier. Seit Ende 2012 ist Sadowski Vorsitzender der Lokalen Agenda 21 Trier.

### **N24.de**

*5. Juni 2013*

#### **Ausschnitt aus dem Artikel:**

#### **Streit mit dem Chef – Hilfreicher Rechtsschutz für Arbeitnehmer**

[...] Kostenloser Rechtsschutz über die Gewerkschaften

Rechtlichen Beistand gegen den Arbeitgeber vor Arbeits- und Sozialgerichten bietet der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) allen seinen Gewerkschaftsmitgliedern an. Der Rechtsschutz ist kostenlos mit integriert. Ein entscheidender Aspekt dabei: Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft senkt anscheinend die Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden. Das zeigt eine „Studie zu Gewerkschaftsmitgliedschaft und Entlassungen“ von Laszlo Goerke und Markus Pannenberg. Laut DGB liegt der Grund hierfür darin, dass die Arbeitgeber wissen, dass Gewerkschaftsmitglieder über kostenlosen Rechtsschutz verfügen und daher eher (und auch eher erfolgreich) gegen Entlassungen vorgehen als Nichtmitglieder.

### **Universität Trier Pressestelle**

*2. Oktober 2013*

#### **Trotz Krankheit zu arbeiten kann teuer werden**

#### **Konferenz über „Präsentismus“ sowie krankheitsbedingtes Fehlen am Arbeitsplatz**

Krankheitsbedingtes Fehlen am Arbeitsplatz (Absentismus) verursacht Kosten – ein bekannter Zusammenhang. Dass ein erheblicher Teil gesellschaftlicher und ökonomischer Kosten von Krankheiten aber durch Anwesenheit am Arbeitsplatz verursacht wird, wenn nämlich Arbeitnehmer krank zur Arbeit erscheinen (Präsentismus), darauf sind Wissenschaft und Öffentlichkeit erst in jüngster Vergangenheit verstärkt aufmerksam geworden. Ein Grund mehr, diese beiden Phänomene ins Zentrum einer Konferenz zu rücken. Am 10. und 11. Oktober richtet

die ökonomische Arbeitsgruppe des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier dazu eine hochkarätige Konferenz aus.

Ziel der Veranstaltung ist es, sich über aktuelle Forschungsergebnisse auszutauschen und neue internationale und interdisziplinäre Forschungsprojekte auf den Weg zu bringen. Die Vorträge beschäftigen sich unter anderem mit den Fragen, ob Frauen oder Männer häufiger fehlen, ob es regionale Unterschiede gibt oder ob sich die Unternehmensform auf das Abwesenheitsverhalten auswirkt. Eine Studie geht der Frage nach, ob die erhöhten Fehlzeiten in wirtschaftlichen Boom-Phasen auf verschärfte Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, da aufgrund der guten Auftragslage auch kranke Arbeitnehmer zu Arbeit kommen (müssen).

Neben Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Spanien und der Schweiz werden auch Vertreter aus Wirtschaft und Verwaltung erwartet.

### **Böcklerimpuls 10/2013**

#### **Atypische Beschäftigung - Befristung macht unzufrieden**

Befristete Arbeitsverträge sind insbesondere unter jungen Beschäftigten weit verbreitet. Was das für das Wohlbefinden der Betroffenen bedeutet, ist umstritten: Empirische Studien seien bisher nicht zu eindeutigen Ergebnissen gekommen, schreiben Adrian Chadi und Clemens Hetschko. Die Ökonomen von der Universität Trier und der Freien Universität Berlin haben einen neuen Ansatz entwickelt, die Auswirkungen befristeter Beschäftigung auf die Arbeitszufriedenheit zu bestimmen. Bislang, so ihre Kritik, habe die Forschung den so genannten "Honeymoon-Effekt" vernachlässigt: Ein neuer Arbeitsplatz erhöht demnach für kurze Zeit die Zufriedenheit. Dass befristet Beschäftigte häufiger den Job wechseln als Beschäftigte in Normalarbeit, verzerrt ihre Zufriedenheitswerte.

Bei ihrer eigenen Analyse, die auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels basiert, haben die Wissenschaftler diesen Effekt herausgerechnet und festgestellt: Das Wohlbefinden von Arbeitnehmern wird durch Befristung erheblich beeinträchtigt. Der Grund dafür sei die fehlende Arbeitsplatzsicherheit. Angesichts ihrer Ergebnisse raten Chadi und Hetschko von einer voreiligen Flexibilisierungspolitik ab: Eine solche Politik müsste die negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten mindestens kompensieren, etwa indem sie die Jobchancen von Arbeitslosen verbessert. Ob Arbeitsmarktflexibilisierung jedoch überhaupt zu einer sinkenden Arbeitslosigkeit führt, ist wissenschaftlich umstritten.

Neon 10/2013

**Ausschnitt aus dem Artikel:**

**Gut so – Wir machen unser Leben zu einer einzigen Suche nach dem Glück. So finden wir es nie.**

[...] Dabei wollen wir nicht nur viel. Vor allem wollen wir mehr als die anderen. Dieter Thomä spricht von einer "Wut des Vergleichens": Ist die Beziehung meiner besten Freundin harmonischer als meine eigene? Hat mein Kollege mehr Sex als ich? Warum hat meine Kommilitonin gleich nach ihrem Abschluss einen Job in Aussicht und ich nicht? Bin ich glücklich - oder wenigstens glücklicher als die anderen?

Doch schon die Frage führt zur Verneinung. Die Wirtschaftswissenschaftler Laszlo Goerke und Markus Pannenberg haben untersucht, was Gehaltsunterschiede mit dem persönlichen Wohlbefinden zu tun haben. Wie gut es uns geht, hängt demnach direkt mit zwei Faktoren zusammen: damit, wie wichtig es uns ist, uns mit unserem Umfeld zu vergleichen; und natürlich damit, wie wir in diesem Vergleich am Ende dastehen. Und dann können wir mit einem ordentlichen Gehalt nicht froh sein, wenn wir denken, dass die Kollegen mehr verdienen. Und wir finden unser Leben weniger schön, wenn sich unsere Freunde mehr leisten können, auch wenn wir bisher mit unserem Geld prima ausgekommen sind. [...]

