



IAAEU

Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2014

und

Forschungsplan 2015 ff.

Stiftung des öffentlichen Rechts
Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

www.iaaeu.de

Adresse

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

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

Direktoren

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

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

Redaktion und Ansprechpartner

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

Satz und Layout

Claudia Kolaska

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	4
2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU	7
2.1 Das Kuratorium	7
2.2 Der Beirat.....	9
2.3 Das Direktorium	9
3. Wissenschaftliche Aktivitäten.....	10
3.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	10
3.1.1 Forschungsprojekte	10
3.1.2 Veröffentlichungen	30
3.1.3 Vorträge und Tagungsteilnahmen	33
3.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	36
3.2.1 Forschungsprojekte	36
3.2.2 Veröffentlichungen	56
3.2.3 Vorträge und Tagungsteilnahmen	60
3.3. Juniorprofessur.....	69
3.3.1 Forschungsprojekte	69
3.3.2 Vorträge und Tagungsteilnahmen	71
4. Bibliothek.....	72
5. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU	74
5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	74
5.1.1 Gastforscher.....	74
5.1.2 Vorträge	75
5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	75
5.2.1 Gastforscher.....	75
5.2.2 Ökonomisches Kolloquium	76
5.2.3 Brownbag Seminar.....	77
5.2.4 Workshops am IAAEU	78
5.2.5 IAAEU Discussion Papers Series in Economics.....	81
5.2.6 Beratung und Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter	82
5.2.7 Auszeichnungen und Erfolge	83
6. Presseschau	85
7. Mitarbeiterübersicht	88

1. Vorwort

Die wichtigste personelle Veränderung im Institut bildete im Jahre 2014 die erfolgreiche Besetzung der Junior-Professur für ökonomische Analyse des Rechts mit Herrn Dr. Lars Hornuf, der von der Ludwig-Maximilians-Universität München nach Trier gewechselt ist. Damit tritt der von Kuratorium und Beirat unterstützte Prozess einer Verstärkung der Zusammenarbeit beider Arbeitsgruppen in eine entscheidende Phase, in der die Erarbeitung eines gemeinsamen Projektantrages vorangetrieben wird.

Die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe hat 2014 das DFG-geförderte rechtsvergleichende Projekt „Arbeiten im Rentenalter“ vertieft. Die Vorarbeiten zum gemeinsamen europäischen Bezugsrahmen sind abgeschlossen, die rechtsvergleichenden Aspekte stehen jetzt zur Vertiefung an; dafür wird ab Frühjahr 2015 Frau Dr. Agne Vaitkeviciute die Arbeitsgruppe verstärken, die sich besonders der finnischen Rechtslage annehmen wird. Vorgelegt werden konnte im vorgesehenen Zeitraum der englischsprachige Kommentar zum EU-Labour-Law, der im November 2014 bei WoltersKluwer erschienen ist. Die Koordination des hochrangig besetzten internationalen Autorenteams hat viel Arbeitskraft gebunden und entscheidend zum zeitnahen Abschluss dieses Großvorhabens beigetragen. Weiterhin wurde der Antrag für ein rechtsvergleichendes Projekt zum Thema „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ entwickelt und eine Förderung durch die „German Israeli Foundation“ beantragt; Kooperationspartner ist Professor Mordehai Mironi von der Universität Haifa. Daneben hat die Arbeitsgruppe zahlreiche Beiträge in Zeitschriften und online-Publikationen veröffentlicht und auf internationalen und nationalen Tagungen vorgetragen. Eine große, internationale Konferenz zum Arbeitsvölkerrecht wird zusammen mit dem Hugo-Sinzheimer-Institut (Frankfurt/M.) zum Jahresende vorbereitet.

Die ökonomische Arbeitsgruppe bestand 2014 aus 3 Doktoranden, 4 Post-Docs, die ebenfalls an der Universität Trier tätig waren sowie dem wirtschaftswissenschaftlichen Direktor des IAAEU. Die vielfältigen Forschungsaktivitäten konzentrierten sich unverändert auf die experimentelle Personalökonomik, die Untersuchung von Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsinstitutionen in Staaten der Europäischen Union sowie die Analyse von innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen. Dabei ist es gelungen, vielfältige Kooperationen innerhalb der Arbeitsgruppe zu etablieren und auszubauen und dadurch sowohl die methodischen und fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter substanziell zu erweitern als auch neue inhaltliche Einsichten zu erlangen. Die Erträge der intensivierten Zusammenarbeit zeigen sich außerdem in der Vielzahl der im Jahr 2014 vollendeten und begonnenen Untersuchungen. Letztere konnten bereits 2014 oder werden in diesem Jahr in die wissenschaftliche Diskussion eingebracht. Unverändert bietet das IAAEU auch verschiedene Diskussionsforen für Beiträge von auswärtigen Wissenschaftlern. So hat die ökonomische Arbeitsgruppe im Jahr 2014 wiederum zwei Konferenzen mit umfangreicher externer Beteiligung ausgerichtet: Im Rahmen des 6. ökonomischen Workshops haben im Februar 2014 vorwiegend Doktoranden und Post-Docs ihre Forschungsergebnisse präsentiert und diskutiert. Neben dieser auf die Nachwuchsförderung ausgerichteten Veranstaltung wurde im November 2014 eine Konferenz zu Arbeitnehmerbeteiligung und Mitbestimmung mit internationaler Beteiligung organisiert. Hervorzuheben ist weiterhin das wöchentliche Forschungskolloquium mit Vorträgen externer Gäste

sowie das Brown-Bag-Seminar zur Förderung der internen Forschungs Kooperation. Insgesamt befindet sich die ökonomische Arbeitsgruppe also weiterhin auf einem guten Weg in ihren Forschungsgebieten neue Einsichten zu generieren und diese in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

Das Institut leistet daher einen großen Beitrag in der wissenschaftlichen Forschung, zum einen im Hinblick auf die Erschließung neuer Forschungsgebiete als auch in der notwendigen Debatte zu Fragestellungen im Arbeitsrecht und den Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union.

März 2015

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

Kennzahlen-Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	5 (6)	6 (7)	11 (13)
Doktoranden je Direktor	11	3	14
davon Frauen	5	2	7
Postdoktoranden je Direktor	7	4	11
davon Frauen	1	1	2
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	3	1	4
Zweitgutachten je Direktor	3	1	4
Examensarbeiten je Direktor	22	49	71
Fluktuation:			
Zugänge	1 (1)	0	1 (1)
Abgänge	1 (1)	0	1 (1)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	7	4	11
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	13	14	27
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	4	4	8
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	12	0	12
Lehrveranstaltungen des Juniorprofessors in Semesterwochenstunden**	0	(4)	(4)
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	(4)	10 (13)	10 (17)
Gastforscher	11	4	15
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	6	4	10
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	0	40	40
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	0	2	2
Gastvorträge/Werkstattgespräche	5	18	23

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

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

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, Radboud Universiteit Nijmegen, Niederlande
- 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
- Prof. Dr. József Hajdú, Juristische Fakultät, Universität Szeged, Ungarn
- Dr. Daniela Heinemann, Ministerium für Bildung Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Mainz
- Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Prof. Dr. Norbert Kluge, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland
- Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester, UK
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, CEPS/INSTEAD, Luxemburg
- 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

Alle Mitglieder des Beirats wurden für eine weitere dreijährige Amtszeit von der Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Mitglieder des Beirats berufen.

2.3 Das Direktorium

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



birk@iaaeu.de
0651 201 4772

3. Wissenschaftliche Aktivitäten

3.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

3.1.1 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

Laufende Forschungsprojekte

Münchener Kommentar

2007—2014: Herausgeber/Autor

Ab 2015: Koautor

Bereits seit der ersten Auflage des im Verlag C.H. Beck, München, erscheinenden Münchener Kommentars, 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

Abgeschlossene Forschungsprojekte

Gastprofessur

Im Rahmen einer Gastprofessur hielt sich Professor Birk von Ende September bis Mitte Dezember 2014 in Taipeh, Taiwan, auf. Er unterrichtete International Comparative Law an der National Chengchi University (NCCU). Zudem folgte er mehreren Einladungen zu insgesamt sechs Vorträgen, die er u.a. im Arbeitsministerium, im Verfassungsgericht und an anderen Universitäten in Taipeh hielt.

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 4750

Laufende Forschungsprojekte**Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze**

Start: 05/2014

Ende: 05/2016

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.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat 2014 eine Finanzierung dieses Projekts für die Dauer von 24 Monaten bewilligt.

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. In der für das laufende Jahr geplanten internationalen Konferenz „International Labour Standards“ wird den Synergieeffekten zwischen EU-Grundrechten und europäischen Menschenrechten nachgegangen.

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. 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 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.

Die Vereinbarkeit gesetzlich vorgeschriebener Tarifeinheit mit internationalem Recht

Das geplante Tarifeinheitgesetz war nicht nur politisch sehr umstritten, sondern ist auch regelmäßig als mit der Verfassung unvereinbar bezeichnet worden. Mit den Anforderungen der völkerrechtlichen Vereinbarungen, die für die Bundesrepublik verbindlich sind (insbesondere die EMRK und das ILO-Übereinkommen Nr. 87) fehlten detaillierte Auseinandersetzungen bis jetzt. Hierzu ist eine ausführliche Stellungnahme erarbeitet worden, die die verfassungsrechtlichen Bedenken im Ergebnis untermauert.

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 wurde im internationalen Kommentar erarbeitet, 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 wichtigsten aktuellen arbeitsrechtlichen Gerichtsentscheidungen erfolgt in der Rubrik

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

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

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, der neben den der fachlichen und persönlichen auch eine gesundheitliche Komponente unterstellt wird, deren Vorliegen von einem Amtsarzt untersucht wird. Viele Bewerberinnen und 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 Prognoseentscheidung über die gesundheitliche Eignung und nur dann negativ ausfallen darf, 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 schließlich 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. Letztlich geht es um die Feststellung, ob und inwieweit der Gesetzgeber seinem Regelungsauftrag in Art. 33 Abs. 5 GG Rechnung getragen hat. Letztlich geht es um die Feststellung, ob und inwieweit der Gesetzgeber seinem Regelungsauftrag in Art. 33 Abs. 5 GG Rechnung getragen hat.



donner@iaaeu.de

0651 201 4758



esch@iaaeu.de

0651 201 4745

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

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

Angesichts der demographischen Entwicklung kann die per Umlageverfahren finanzierte gesetzliche Rentenversicherung eine echte Lebensstandardsicherung im Alter nicht mehr gewährleisten. Daher sah sich der Gesetzgeber veranlasst, die kapitalgedeckte private, insb. betriebliche Altersvorsorge (bAV) 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 an die Arbeitgeber stellt, generieren spiegelbildlich enorme Haftungsrisiken bei der Implementierung betrieblicher Zusatzversorgungssysteme. Diese naturgemäß langfristig angelegten Risiken werden durch die Übertragbarkeit von Anwartschaften und Leistungen aus einer solchen betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 4 BetrAVG indessen noch verschärft.

Vor dem Hintergrund der steigenden Anforderungen an die Mobilität der Arbeitnehmer durch diskontinuierliche Erwerbslebensläufe gewinnt diese sog. Portabilität an der Schnittstelle eines Arbeitgeberwechsels zunehmend an Bedeutung.

Sie ist gewissermaßen die „Feuerprobe“ der Versorgungszusage, da sie nicht nur im Interessengefüge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht, sondern auch unter den beiden beteiligten Arbeitgebern — etwa durch Falschberechnung des Anwartschaftswerts — zu Störfällen führen kann. Nicht allein 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 und dem Pensionssicherungsverein (im Insolvenzfall) machen eine sorgfältige juristische Betrachtung der Risikoverteilung im Falle einer Übertragung von Betriebsrentenrechten daher 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 Arbeit unternimmt daher eine eingehende, insbesondere haftungsrechtliche Betrachtung der Arbeitgeberrolle im Fall einer Ausübung der Portabilität.

Ref. jur. Natalia Hebold (neue Mitarbeiterin seit Oktober 2014)

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

Natalia Viktoria Hebold arbeitet seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung im IAAEU. Ihr Studium der Rechtswissenschaften absolvierte sie von 2009 bis 2014 an der Universität Trier. Hierbei wählte sie den Schwerpunktbereich „Arbeits- und Sozialrecht“ und schloss zudem die Internationalen Rechtsstudien (FFA) im anglo-amerikanischen Recht ab. Im Juli 2014 beendete sie ihr Studium mit dem Ersten Juristischen Staatsexamen.

Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich des Arbeitszeitrechts sowie der betrieblichen Mitbestimmung, wobei sie sich insbesondere mit dem Thema der Entgrenzung der Arbeit durch moderner Kommunikationsmittel und den Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrates auseinandersetzt.



hebold@iaaeu.de

0651 201 4763



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
- Von Dezember 2009 bis April 2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IAAEU
- Seit Mai 2014 Richterin, Arbeitsgericht Lübeck

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/M.
- 2009 bis 2013 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- Seit November 2013 Rechtsreferendar beim Saarländischen Oberlandesgericht
- Seit März 2010 wissenschaftliche Hilfskraft des IAAEU

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.



klein@iaaeu.de

0651 201 4763



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

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



weber@iaaeu.de

0651 201 4185

Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten

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

Universität Oslo (Prof. Dr. Stein Evju); Universität Göttingen (Prof. Dr. Rüdiger Krause); IAAEU, Trier

Sicherung von Mindestlohn und –arbeitsbedingungen unter europäischem Einfluss

Auf einem von Prof. Evju (Oslo) organisierten Workshop wurde das Spannungsverhältnis zwischen EU-Rahmenvorgaben zu Mindestarbeitsbedingungen transnational tätiger Beschäftigter und des nationalen Arbeitsrechtsregimes diskutiert. Die Ergebnisse der Forschungsgruppen hinsichtlich der Vorgaben zum Entsenderecht und zum Leiharbeitsrecht und ihr Einfluss auf norwegische und deutsche Regelungen wurden vorgestellt. Beteiligte waren insbesondere die vier Nachwuchswissenschaftler der Arbeitsgruppe in Oslo sowie die Professoren Evju, Schlachter und Krause.

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: Frühjahr 2015

Die Herausgeber haben mit einem international besetzten Autorenteam ein Handbuch des vergleichenden Arbeitsrechts entwickelt, das die wissenschaftlichen Ansätze bereits vorhandener Vorläufer auf eine moderne Grundlage stellen soll. 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 Kofautorin des Kapitels „Employee Voice Outside Collective Bargaining“ mit. Darin werden nicht nur die vornehmlich für Europa charakteristischen formalen Arbeitnehmerbeteiligungsmöglichkeiten dargestellt, sondern auch anderweitig entwi-

ckelte Möglichkeiten der Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen.

Entwicklung des Arbeitsrechts 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 Bedeutungsverlust 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. Besonders auffällig für nachteilige Auswirkungen im Arbeitsverhältnis sind die sogenannten „prekären Beschäftigungsverhältnisse“. Deren rechtliche Ausgestaltung wird maßgeblich von den einschlägigen EU-Richtlinien beeinflusst. Auf einer Veranstaltung im Herbst 2014 hatten internationale Referenten aus ihren jeweiligen Rechtssystemen berichtet. Ergänzt wurde die Veranstaltung im Dezember 2014 durch eine Tagung in Budapest (gefördert von der Friedrich-Ebert-Stiftung), die dem speziellen Aspekt der Gleichbehandlung in regulären und prekären Arbeitsverhältnissen gewidmet war. Professor Schlachter hat auf beiden Tagungen vorgetragen.

Entwicklung des Verbots der Altersdiskriminierung unter dem Einfluss des EuGH

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

Start: Sommer 2014

Ende: Sommer 2015

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 hat ein internationales Team die aktuell in ihren jeweiligen Heimatrechtsordnungen Diskriminierungsprobleme aufbereiten und die Lösungsmöglichkeiten auf ihre Tauglichkeit untersucht, die das Unionsrecht in der relevanten Auslegung durch den Gerichtshof bereit hält. Die Untersuchungen mündeten in Beiträgen für eine Publikation, die auf der Labour Law Network Conference 2015 in Amsterdam vorgestellt wird:

Numhauser-Henning/Rönmar (ed): Age Discrimination and Labour Law, Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond (2015). Frau Schlachter hat ein Kapitel beigetragen.

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. Unterstützt wird dieses Projekt von der Arbeitsgruppe „Elder Law“ an der Universität Lund, sowie von Prof. Niklas Bruun, Universität Helsinki. Ein Finanzierungsantrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft wurde bewilligt für eine Dauer von 24 Monaten.

Forschungsprojekte im Planungsstadium

Universität Ljubljana (Prof. Dr. Polonca Končar); IAAEU

Human Rights in Times of Economic Crises

Der Einfluss der Wirtschafts- und Finanzkrise auf den Level von sozialen Rechten in Europa ist besonders dort spürbar geworden, wo die Institutionen der „Troika“ Sparbeschlüsse gerade auf dem Feld der Arbeitsmarktpolitik diktiert haben. Aber auch in den davon nicht betroffenen mittel- und osteuropäischen Ländern hat diese von der EU generell unterstützte Reformrichtung Auswirkungen gezeitigt. Auf einer mehrtägigen Veranstaltung stellen internationale Referenten dar, ob und inwieweit internationale Garantien für soziale Rechte eine solche generelle Tendenz begrenzen können. Die Ergebnisse werden zu einer Publikation verbunden.

Universität Haifa (Prof. Dr. M. Mironi); IAAEU

Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge

Start: Herbst 2015

Weiterhin wurde der Antrag für ein rechtsvergleichendes Projekt zum Thema „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ entwickelt und eine Förderung durch die „German Israeli Foundation“ beantragt; Kooperationspartner ist Professor Mordehai Mironi von der Universität Haifa. Im Antrag geht es darum, mit internationaler Beteiligung verschiedene Möglichkeiten darzustellen, wie ein Ausgleich zwischen den Interessen der Unternehmen, denen der „Allgemeinheit“ und dem Arbeitskampfrecht der Beschäftigten praktisch umgesetzt wird. Auf der Grundlage internationaler Garantien des Arbeitskampfs als Menschenrecht (ILO, UN, Europarat) sollen die Konfliktlagen in verschiedenen Ländern dargestellt, eine Abgrenzung der Unternehmen der „Daseinsvorsorge“ in allen beteiligten Ländern vorgenommen und dort praktizierte Möglichkeiten zur Begrenzung von Streikak-

tivitäten klassifiziert werden. Ziel ist es, tatsächlich angewendete Schranken und die für ihre Wirkung jeweils maßgeblichen Rechtsbedingungen so aufzubereiten, dass Länder, die über eine Regulierung diskutieren wollen, das rechtsvergleichende Material zur Verfügung haben. Der Antrag ist bereits in die zweite Runde des Begutachtungsverfahrens gelangt, aber noch nicht beschieden worden.

Hugo-Sinzheimer-Institut (Frankfurt/M.); IAAEU

Konferenz: EU and Council of Europe – their relationship in respect of fundamental social rights

Im November 2015 wird in Kooperation mit dem Hugo-Sinzheimer-Institut in Frankfurt/M. eine internationale Konferenz zum Thema „EU and Council of Europe – their relationship in respect of fundamental social rights“ vorbereitet. Es handelt sich um die Auftaktveranstaltung zu einer geplanten Konferenzreihe, die der Entwicklung von „International Labour Standards“ gewidmet ist, und im zweijährigen Turnus abwechselnd in Frankfurt und in Trier stattfinden soll. Das diesjährige Programm bezieht sich auf das ablehnende Gutachten des EuGH zu dem geplanten Beitritt der EU zur Menschenrechtskonvention und dessen Folgen für den Einfluss von Menschenrechten und internationalen sozialen Rechten auf die EU-Grundrechtecharta.

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 Hoffman**
Die Europarechtskonformität des neuen schwedischen Entsendegesetzes nach der Laval-Entscheidung des EuGH - zugleich zum Einfluss des Europarechts auf das Arbeitskampfrecht
- **Thomas Jaron**
Höchstleistungszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben
- **Michael Kraus**
Die nationale Umsetzung der Massenentlassungsrichtlinie als „Frühwarnsystem“ für den Arbeitsmarkt und ihre faktische Wirkung als Kündigungshindernis
- **Anja Liebhäuser**
Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder
- **Sopio Sachaleli**
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrechte der Arbeitnehmer, ein Rechtsvergleich zwischen den im Übereinkommen Nr. 87 und Übereinkommen Nr. 98 von der Internationalen Arbeitsorganisation sowie in der Europäischen Sozialcharta vorgeschlagenen Rechten und der Verwirklichung dieser Rechte im georgischen Arbeitsrecht
- **Mario Wertz**
Das betriebliche Eingliederungsmanagement — die Rechte und Pflichten der Beteiligten

Abgeschlossene Dissertationsprojekte:

- **Magnus Beckmann**

Das Betriebsrentenrecht im Lichte des AGG und seiner Diskriminierungsmerkmale

Rigorosum am 09.07.2014

3.1.2 Veröffentlichungen

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

- Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, in: Schlachter (Hrsg.), EU Labour Law – A Commentary, Kluwer Law International 2015, S. 221-248.
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015, C.H. Beck Verlag, München: AEntG; Art. 157 AEUV; AGG; BBiG; EGBGB; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO.
- Equal Treatment for Transnational Temporary Agency Workers?, in: Stein Evju (ed.), Regulating Transnational Labour in Europe: The quandaries of multilevel governance, University of Oslo, Faculty of Law, Department of Private Law, Skriftserie 196, 2014, S. 263-278.
- Das Verbot der Altersdiskriminierung und der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien, HSI-Schriftenreihe, Band 10, Bund-Verlag, Frankfurt/M., 2014.
- Arbeits- und Sozialrecht – Erläuterungen, in: Das Deutsche Bundesrecht, Nomos Gesetze 2014, 1190. Lieferung, Juli 2014, OV S. 1-7.
- Das Konzept des Missbrauchs im EU-Befristungsrecht, in: Henssler/Joussen/Maties/Preis (Hrsg.), Moderne Arbeitswelt, Festschr. f. Rolf Wank, C. H. Beck Verlag, München 2014, S. 503-512.

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.
- EU Labour Law—A Commentary, Kluwer Law International 2015, herausgegeben von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter.

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

- Zur Pönalisierung des Arbeitsrechts durch Richtlinien der Europäischen Union, in: Henssler/Joussen/Maties/Preis (Hrsg.), Moderne Arbeitswelt, Festschr. f. Rolf Wank, C. H. Beck Verlag, München 2014, S. 53-61.

Ref. jur. Anna Donner

- Verhaltensbedingte Kündigung nach Ankündigung einer Krankschreibung, Anmerkung zu LArbG Köln, Urteil vom 29.01.2014 – 5 Sa 631/13, jurisPR-ArbR 22/2014, Anm. 3.
- Ermittlung des Stichtags für eine potenzielle Altersdiskriminierung und Verjährung eines Berichtigungsanspruchs, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 16.01.2014 – C-429/12, jurisPR-ArbR 18/2014 Anm. 3 (zusammen mit Maïke Weber).
- Kein Anspruch auf erweitertes Führungszeugnis bei bloß abstrakter Möglichkeit eines Kontakts zu Minderjährigen, Anmerkung zu LArbG Hamm, Urteil vom 25.04.2014 – 10 Sa 1718/13, jurisPR-ArbR 31/2014, Anm. 5.

Ref. jur. Konstantin Esch

- Eigenschaft als leitender Angestellter bei identischer Personalkompetenz des Vorgesetzten, Anmerkung zu LArbG Hamm, Beschluss vom 10.12.2013 – 7 TaBV 80/13, jurisPR-ArbR 16/2014 Anm. 2.
- Übergang einer erst beim Erwerber identifizierbaren Einheit, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 06.03.2014 – C-458/12 "Amatori u.a.", jurisPR-ArbR 21/2014 Anm. 2.

Ref. jur. Thomas Klein

- Verpflichtung des Betriebserwerbers zur Aufrechterhaltung von Arbeitsbedingungen eines nachwirkenden Kollektivvertrages ("Österreichischer Gewerkschaftsbund"), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 11.09.2014 - C-328/13, jurisPR-ArbR 48/2014, Anm. 2.
- Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens bei Kündigung im öffentlichen Dienst durch den Beschluss der Einigungsstelle, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 23.01.2014 - 2 AZR 638/13, jurisPR-ArbR 38/2014, Anm. 6.
- Die Weitergeltung von kollektivvertraglichen Normen nach der Betriebsübergangsrichtlinie, EuZA 2014, 325-341.
- Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden nach § 5 BetrVG, Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 06.11.2013 - 7 ABR 76/11, jurisPR-ArbR 10/2014, Anm. 2.
- Rechtsprechungsänderung zur Ergänzung der Tagesordnung durch Beschluss in der Betriebsratssitzung, Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 22.01.2014 - 7 AS 6/13, jurisPR-ArbR 15/2014, Anm. 3.

Ref. jur. Marius Mietzner

- Zeitliche Beschränkung des Vorbeschäftigungsverbots, Anmerkung zu LArbG Mainz, Urteil vom 24.01.2014 - 1 Sa 490/13, jurisPR-ArbR 38/2014, Anm. 5.

- Vertrauensschutz bei unwirksamem Interessenausgleich, Anmerkung zu LArbG Hamm, Urteil vom 04.12.2013—4 Sa 248/13, jurisPR-ArbR 33/2014, Anm. 5.

Ref. jur. Maike Weber

- Ermittlung des Stichtags für eine potenzielle Altersdiskriminierung und Verjährung eines Berichtigungsanspruchs, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 16.01.2014 – C-429/12, jurisPR-ArbR 18/2014 Anm. 3 (zusammen mit Anna Donner).
- Mitbestimmung des (Gesamt-)Betriebsrats bei der generellen Anordnung der Vorlage einer AU-Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag, Anmerkung zu LArbG Köln, Beschluss vom 21.08.2013 – 11 Ta 87/13, jurisPR-ArbR 03/2014, Anm. 4 (zusammen mit Boris Alles).

3.1.3 Vorträge und Tagungsteilnahmen

Tagungsteilnahme mit Vortrag:

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

- Fixed Term Work under EU Law, Vortrag anlässlich des Erasmus-Aufenthalts an der Universität Miskolc, Ungarn, 10.-12.03.2014.
- Recent Developments concerning Fixed Term Work in the EU, Vorlesung an der juristischen Fakultät der Universität Luxembourg, 30.04.2014.
- Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung und Pflicht zur Umsetzung des Unionsrechts, Vortrag anlässlich des 5. Wissenschaftliches Kolloquiums der Vereinigung der Arbeitsrechtslehrer in Heidelberg, 01.-02.10.2014.
- Equal Treatment in 'Atypical' Employment Relationships, Vortrag anlässlich der Tagung der Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law, Pécs, 08.-10.10.2014.
- Reflections on EU Anti-discrimination Law and the Decisions of the Council of Europe's Committee of Social Rights, Vortrag anlässlich der Tagung „Entwicklungen des Anti-Diskriminierungsrechts in der EU“ der ERA, 21.10.2014 in Trier.
- Die europäische Dimension der Arbeitnehmerbeteiligung, Vortrag anlässlich des 12. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht, Göttingen, 06.-07.11.2014.

Tagungsteilnahme ohne Vortrag:

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

- 16. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses im Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 06.-07.02.2014 in Kassel.
- Tarifautonomie und EURO-„Wirtschaftsregierung“, Workshop im Rahmen des Forschungsprojekts „Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion des Exzellenz-Clusters „Die Herausbildung normativer Ordnungen“ der Universität Frankfurt/M., 27.02.2014.
- Deutscher Mediationstag „Gerechtigkeit in der Mediation“, Universität Jena, 28.02.-01.03.2014.
- „Grenzen Europäischer Normgebung – EU-Kompetenzen und Europäische Grundrechte“, Symposium der Bucerius Law School und der Sozietät Hengeler Mueller am 19.03.2014 in Frankfurt/M.
- Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt – Impulse für eine soziale Rechtspolitik, Rechtspolitischer Kongress der Friedrich-Ebert-Stiftung, 24.-26.03.2014 in Berlin.
- Sitzung des Verbandsausschusses des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes am 07.-09.05.2014 in Stuttgart.

- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar am 23.05.2014 im IAAEU.
- "Die Kontrolle parlamentarischer Gesetzgebungsakte durch das Bundesverfassungsgericht", Rechtspolitisches Kolloquium mit Podiumsdiskussion des Instituts für Rechtspolitik der Universität Trier am 18.07.2014 in Trier.
- XI. Europäischer Regional Kongress der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit (IGRAS), Dublin, 16.-19.09.2014.

Ref. jur. Anna Donner

- „Elemente der Entgeltfestsetzung im Arbeitsverhältnis“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter am 29.10.2014 in Trier.

Ref. jur. Konstantin Esch

- 16. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 06.-07.02.2014 in Kassel.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar am 23.05.2014 im IAAEU.
- „Occupational Pensions: Acquisition and Preservation of Supplementary Pension Rights“, Vortrag von Audrone Morkuniene bei der Jahrestagung zum Europäischen Sozialversicherungsrecht 2014, ERA Trier am 27.05.2014 in Trier.
- „Elemente der Entgeltfestsetzung im Arbeitsverhältnis“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 29.10.2014 in Trier.

Ref. jur. Natalia Hebold

- “Elemente der Entgeltfortzahlung im Arbeitsverhältnis” Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. hc. Monika Schlachter am 29.10.2014 in Trier.

Ref. jur. Thomas Klein

- 16. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 06.-07.02.2014 in Kassel.
- „Elemente der Entgeltfestsetzung im Arbeitsverhältnis“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 29.10.2014 in Trier.

Ass. jur. Marius Mietzner

- 16. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 06.-07.02.2014 in Kassel.

- „Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt - Impulse für eine soziale Rechtspolitik“, Rechtspolitischer Kongress vom 25.-26.03.2014 in Berlin.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar am 23.05.2014 im IAAEU.
- „Elemente der Entgeltfestsetzung im Arbeitsverhältnis“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 29.10.2014 in Trier.

Ref. jur. Maike Weber

- „Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt - Impulse für eine soziale Rechtspolitik“, Rechtspolitischer Kongress vom 25.-26.03.2014 in Berlin.
- „Die Kontrolle parlamentarischer Gesetzgebungsakte durch das Bundesverfassungsgericht“, Rechtspolitisches Kolloquium mit Podiumsdiskussion des Instituts für Rechtspolitik der Universität Trier am 18.07.2014.
- „Elemente der Entgeltfestsetzung im Arbeitsverhältnis“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter vom 29.10.2014 in Trier.

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

3.2.1 Forschungsprojekte



goerke@iaaeu.de

0651 201 4740

Prof. Dr. Laszlo Goerke

- 1986 bis 1991 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. Den Auswirkungen solcher Präferenzen auf den Arbeitsmarkt geht eine Reihe von in letzter Zeit entstandenen Untersuchungen nach. In Goerke (2013) wird beispielsweise untersucht, welche Wirkung Gewinnbeteiligung bei Existenz solcher Präferenzen hat. Goerke und Pannenberg (2013) analysieren, inwieweit sich die theoretisch häufig abgeleitete Auswirkung von relativen Einkommenspräferenzen auf das individuelle Arbeitsangebot empirisch beobachten lässt. Schließlich modelliert Goerke (2015) die Interaktion von Arbeitsangebotsentscheidungen und Absentismus bei Existenz entsprechender Präferenzen.

Referenzen:

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

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

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

Forschungsprojekt: Warum sind Beschäftigte Mitglieder von Gewerkschaften?

Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. Goerke und Pannenberg (2012) verdeutlichen mit Hilfe Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP), dass Gewerkschaftsmitglieder andere Anreize haben, krankheitsbedingt der Arbeit fern zu bleiben und stärker auf eine Reduktion in der Höhe der Lohnfortzahlung reagieren als Nicht-Mitglieder. In Goerke, Jeworrek und Pannenberg (2014) wird gezeigt, dass Gewerkschaftsmitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. Der monetäre Gegenwert dieser Urlaubsdifferenz entspricht einem gewichtigen Teil des Mitgliedsbeitrags. In einer weiteren, diesem Forschungsprojekt zuzuordnenden Untersuchung analysieren Chadi und Goerke (2015a) empirisch den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Referenzen:

Chadi, Adrian und Goerke, Laszlo (2015a): Union Membership and Perceived Job (In-) Security in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo; Jeworrek, Sabrina und Pannenberg, Markus (2012): Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, Manuskript.

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

Forschungsprojekt: Krankheitsbedingte Fehlzeiten

In einem dritten Forschungsprojekt wird in einer Vielzahl von Untersuchungen den Bestimmungsgründen und Wirkungen von Fehlzeiten nachgegangen. Hierbei ergeben sich inhaltliche Überschneidungen zu den beiden vorstehend geschilderten Themenbereichen. So haben Goerke und Pannenberg (2015) auf Basis von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) den Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten, Lohnfortzahlung und Gewerkschaftsmitgliedschaft untersucht. Zusammen mit Daniel Arnold und Tobias Brändle vom IAW in Tübingen werden Fehlzeiten und betriebliche Mitbestimmung analysiert. Weiterhin wurde zusammen mit Jörn Block von der Universität Trier und José María Millán sowie Concepción Román von der Universidad de Huelva (Block u.a. 2014) erforscht, wie sich die Fehlzeiten von Personen, die im Betrieb eines Familienangehörigen arbeiten, von den Fehlzeiten von anderen Beschäftigten unterscheiden. In einem weiteren Projekt untersuchen Chadi und Goerke (2015b) empirisch Fehlzeiten als eine mögliche Determinante betrieblicher Mobilitätsprozesse, und hierbei insbesondere für Beförderungen und Entlassungen. Außerdem gehen Goerke und Lorenz der Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und krankheitsbedingten Fehlzeiten gibt. Schließlich analysiert Goerke (2015) in einem theoretischen Modell die Interaktion von Arbeitsangebots- und Fehlzeitenentscheidungen bei Existenz von relativen Einkommenspräferenzen.

Referenzen:

Arnold, Daniel; Brändle, Tobias und Laszlo Goerke (2013): Sickness Absence and Works Councils, *IAAEU Discussion Paper Series* 10/2014.

Block, Jörn; Goerke, Laszlo; Millan, Jose und Concepción Román (2014): Family Employees and Absenteeism. *Economics Letters* 123(1): 94-99.

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

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

Goerke, Laszlo und Lorenz, Olga (2015): Commuting and Sickness Absence, unveröffentlichtes Manuskript.

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

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



sadowski@iaaeu.de

0651 201 4761

Forschungsprojekt: Unternehmenskooperationen zugunsten von Nachhaltigkeitszielen

Die Projektarbeit im Rahmen des Programms „Soziale Partnerschaft“ der Bertelsmann Stiftung hat ihre Erkenntnisse mit dem Ziel der Aufklärung von Landwirten in einem Film kondensiert: <https://vimeo.com/108831687>.

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

Start: 01.04.2013

Ende: 28.02.2014

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. Mehr als 20 Ordner Korrespondenzen sind gesichtet, Ergänzungen durch „oral history“ sind erfolgt. Die Ergebnisse werden im März in Berlin präsentiert.

Mitarbeit in zwei Arbeitsgruppen des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft:

- Ideengeschichte der Betriebswirtschaftslehre: Personalökonomie
Eine Zwischenbilanz ist im Rahmen einer Tagung in Hamburg für Mitte 2015 vorgesehen.
- Die Institutionalisierung der Betriebswirtschaftslehre: die Geschichte des VHB
Ein vorbereitender Forschungsantrag ist von der Universität Mannheim Ende 2014 bewilligt worden.
- Neuauflage des Lehrbuchs „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ (2002)
Mit Bernd Frick, Martin Schneider und Susanne Warning sowie Kai Kühne ist eine inhaltliche und didaktische Aktualisierung geplant.



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: 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.

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 IAAEU sowie am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier



chadi@iaaeu.de

0651 201 4774

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

Ein Ziel dieses Gemeinschaftsprojekts mit Laszlo Goerke ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. Chadi und Goerke (2015a) untersuchen hierzu empirisch den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die ersten Ergebnisse aus diesem Projekt wurden bereits in 2014 auf dem Herbst-Workshop des IAAEU vor einem internationalen Publikum vorgestellt.

In einem weiteren Projekt untersuchen Chadi und Goerke (2015b) empirisch Fehlzeiten als eine mögliche Determinante innerbetrieblicher Mobilitätsprozesse. Hierbei stellt sich heraus, dass krankheitsbedingte Abwesenheit ein guter Prädiktor für eine höhere Entlassungswahrscheinlichkeit, aber auch für eine niedrigere Beförderungswahrscheinlichkeit darstellt. Die Ergebnisse zu dieser Studie wurden in 2014 institutsintern vorgestellt und werden in 2015 vor internationalem Konferenzpublikum präsentiert. Ein Arbeitspapier liegt in einer ersten Fassung bereits vor und erschien im Frühjahr 2015 als Diskussionspapier in der IAAEU-Serie.

Referenzen:

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

Chadi, Adrian und Goerke, Laszlo (2015a): Union Membership and Perceived Job (In-) Security in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

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. Das Arbeitspapier von Chadi und Hetschko (2013) zu dieser Studie wird derzeit für die Wiedereinreichung bei einer internationalen Fachzeitschrift überarbeitet („Revise & Resubmit“).

In einem Folgeprojekt steht der berufliche Wechsel im Vordergrund, und zwar untersuchen Chadi und Hetschko (2014) die Wirkung eines Arbeitsplatzwechsels auf die Arbeitszufriedenheit. Eine mit dieser Fragestellung verbundene Herausforderung ist, die Zufriedenheit mit der Arbeit sowohl als Auslöser beruflicher Veränderungen sowie als Folge eben jener aufzufassen. Die Untersuchung lässt sich personalökonomisch motivieren, leistet allerdings ebenso einen Beitrag zur arbeitsmarktpolitischen Diskussion über Flexibilisierungsmaßnahmen. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden in 2014 auf zahlreichen Konferenzen und Seminaren vorgestellt. Das Arbeitspapier zur Studie erschien im Frühjahr 2014 in der IAAEU-Diskussionspapier-Reihe.

In einer weiteren Studie untersuchen Chadi und Hetschko (2015) derzeit das Zusammenspiel von Arbeitsplatzwechsel und dem Leben außerhalb des Jobs. Es ist zu vermuten, dass andere Bereiche des Lebens in negativer Hinsicht beeinflusst werden, wenn das Arbeitsleben mehr Zeit als zuvor in Anspruch nimmt. Die ersten Ergebnisse zu dieser Studie wurden 2014 institutsintern vorgestellt und werden im neunten Jahr einem internationalem Konferenzpublikum präsentiert. Ein Arbeitspapier liegt in einer ersten Fassung vor und erschien im Frühjahr 2015 als Diskussionspapier in der IAAEU-Serie.

Referenzen:

Chadi, Adrian und Hetschko, Clemens (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*.

Chadi, Adrian und Hetschko, Clemens (2015): How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data. *IAAEU Discussion Paper Series 02/2015*.

Chadi, Adrian und Hetschko, Clemens (2014): The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction. *IAAEU Discussion Paper Series 05/2014*.

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.

Nach mehreren Veröffentlichungen aus diesem Forschungsprojekt (u.a. Chadi 2013a, Chadi 2013b) konnte in 2014 ein weiteres Arbeitspapier fertiggestellt werden. Hierbei geht es um die Frage, ob die Motivation zur Teilnahme am Interview die Zufriedenheitsangaben beeinflussen kann. Die Studie wurden im selben Jahr auf zahlreichen Konferenzen vorgestellt und erschien in der IAAEU-Diskussionspapier-Reihe sowie in der SOEPPapers -Reihe des DIW Berlin.

In einer neuen Studie wird derzeit die Auswirkung der Belastung durch die Interview-Länge auf das Antwortverhalten bei Fragen zur Zufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse werden in 2015 bei unterschiedlichen Gelegenheiten vorgestellt.

Referenzen:

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

Chadi, Adrian (2015): Interview Burden and the Measurement of Subjective Well-being, unveröffentlichtes Manuskript.

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

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



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, 2014) 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.

In einem anderen Ansatz (de Pinto und Lingens, 2014) steht die Rolle der Gewerkschaften im Mittelpunkt. Es wird mit Hilfe eines modelltheoretischen Analy-

serahmens diskutiert, welche Effekte gewerkschaftliche Lohnsetzung auf a) FDI, b) Beschäftigung je Firma und c) sektorale Beschäftigung hat. Es zeigt sich, dass im Falle einer asymmetrischen Informationsverteilung zwischen Gewerkschaften und Firmen der Anteil der Firmen, welcher FDI betreibt, zunimmt. Auch die Beschäftigung auf Firmenebene steigt, während die Auswirkungen auf die sektorale Beschäftigung nicht eindeutig sind.

Zukünftige Arbeiten innerhalb dieses Forschungsprojektes werden zwei Merkmale haben. Zum einen soll noch intensiver der Einfluss der Gewerkschaften auf die Arbeitsmarkteffekte einer Handelsliberalisierung analysiert werden. Zum anderen sollen auch die Konsequenzen gewerkschaftlicher Lohnsetzung auf die Industriestruktur sowohl unter Autarkie als auch im Handelsfall betrachtet werden.

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, 2013) 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.

Referenzen:

de Pinto, Marco und Michaelis, Jochen (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.

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

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

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: Arbeitsmarktinstitutionen und Inanspruchnahme bezahlter Urlaubstage (mit Laszlo Goerke, teilweise mit Markus Pannenberg, FH Bielefeld)

Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes zu untersuchen, inwiefern Mitglieder einer Gewerkschaft bzw. Arbeitnehmer in einem Betrieb mit Betriebsrat eine höhere Anzahl bezahlte Urlaubstage in Anspruch nehmen als Nicht-Mitglieder bzw. Arbeitnehmer in Betrieben ohne Betriebsrat. Ein möglicher Grund für einen solchen positiven Zusammenhang könnte sein, dass Arbeitnehmer durch ihre Gewerkschaft bzw. ihren Betriebsrat besser über ihre Arbeitnehmerrechte informiert sind. Bei Gewerkschaftsmitgliedern könnte ebenfalls eine geringere Entlassungswahrscheinlichkeit (Goerke und Pannenberg 2011) eine Rolle spielen, indem sich Arbeitnehmer eher trauen, ihre ihnen zustehenden Urlaubstage einzufordern, ohne die möglichen Konsequenzen einer späteren Entlassung fürchten zu müssen. Diese Fragen soll auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) beantwortet werden.

Referenzen:

Goerke, Laszlo und Jeworrek, Sabrina (2015): Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, Manuskript.

Goerke, Laszlo; Jeworrek, Sabrina und Pannenberg, Markus (2014): Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, Manuskript.

Goerke, Laszlo und Pannenberg, Markus (2011): Trade Union Membership and Dismissals, *Labour Economics* 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



jeworrek@iaaeu.de

0651 201 4736

der Arbeitnehmer anschließend durch eine bessere Arbeitsleistung honoriert. 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 Stammbesellschaft 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.

Referenz:

Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2014): When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, *IAAEU Discussion Paper Series* 08/2014.

Forschungsprojekt: Bedeutung und Sinnhaftigkeit von Arbeit und daraus resultierende Arbeitsmotivation (mit Vanessa Mertins, teilweise mit Adrian Chadi)

Im Fokus dieses jüngsten Forschungsprojekts steht die Untersuchung sinnstiftender Tätigkeiten. Arbeitnehmer scheinen in hohem Maße auch durch die Bedeutung und Sinnhaftigkeit, die sie ihrer Arbeitsaufgabe beimessen, motivierbar. Hierbei ist bislang allerdings unklar, inwiefern dieser Zusammenhang als kausal aufzufassen ist: Motiviert eine sinnstiftende Aufgabe an sich Mitarbeiter zu höherer Leistung oder selektieren sich doch eher produktivere Mitarbeiter in entsprechende Berufe? Im Rahmen eines aktuellen Feldexperiments mit knapp 130 Aushilfen deutet die Evidenz klar auf einen Selektionseffekt hin – allerdings scheint es ein spezifischer Aspekt der Selbstselektion zu sein, nämlich die aktive und bewusste Entscheidung für eine bedeutsame Tätigkeit, die Mitarbeiter vermutlich zu besonders hoher Anstrengung verpflichtet. In weiteren, thematisch verwandten Projekten untersuchten wir, (I) inwiefern Bürger durch die Aussicht auf öffentliche Anerkennung für ehrenamtliches Engagement motiviert werden können (Feldexperiment mit 15.000 Briefen in Kooperation mit einer lokalen Non-Profit-Organisation), (II) wie Manager das Scheitern eines Projekts kommunizieren sollen, um keine nachteiligen Effekte auf die Arbeitsmotivation hervorzurufen (Feldexperiment und Fragebogenstudie mit 100 Mitarbeitern), sowie (III) den Einfluss von retrospektiv nicht-sinnvollen Aufgaben auf zukünftige Arbeitsperformance (Working Paper, im revise and resubmit-Verfahren).

Referenzen:

Chadi, Adrian; Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2014): When the Meaning of Work Has Disappeared—Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, R&R.

Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2015): Do Agents Care for the Mission of Their Job? A Field Experiment, Manuskript.

M.Sc. Olga Lorenz

- 2008 bis 2013 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- Abschluss: Master of Science in Business Administration
- Seit Oktober 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU

Forschungsprojekt: Pendelmobilität und Fehlzeiten (mit Laszlo Goerke)

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



lorenz@iaaeu.de

0651 201 4759



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 and Income Comparisons in Germany* (mit Tim Friehe, Universität Bonn, und Markus Pannenberg, FH Bielefeld)

Basierend auf für Deutschland repräsentativen Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) sowie des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) werden im Rahmen dieses Forschungsprojekts verschiedene Aspekte des Status signalisierenden Konsums (*conspicuous consumption*) sowie relativer Einkommensvergleiche untersucht. Im ersten Teilprojekt, das zur Publikation in der *European Economic Review* angenommen wurde (Friehe und Mechtel, 2014a), 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, 2014b) 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 befindetet sich im Begutachtungsprozess bei einer internationalen Fachzeitschrift.

Im dritten Teilprojekt (Friehe, Mechtel und Pannenberg, 2014) werden anhand für Deutschland repräsentativer Daten aus den Pretest-Modulen des SOEP der Jahre 2008 bis 2010 relative Einkommensvergleiche untersucht. Das Forschungsprojekt liefert detaillierte Evidenz darüber, welche Individuen ihr Einkommen mit welchen Referenzgruppen vergleichen. Für jedes befragte Individuum werden sieben Referenzgruppen in die Analyse einbezogen, sodass im Gegensatz zu früheren Untersuchungen anderer Forscher erstmals die Heterogenität innerhalb der befragten Subjekte berücksichtigt werden kann. Basierend auf diesem reichhaltigen Datensatz wird zunächst die Verbreitung relativer Einkommensvergleiche untersucht, bevor die Determinanten dieser Vergleiche näher erforscht werden. Der Fokus der Analyse liegt dabei auf bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen (Big Five) der Befragten sowie verschiedenen ökonomischen Präferenzen. Es zeigen sich robuste Beziehungen zwischen der individuellen Intensität relativer Einkommensvergleiche und den Persönlichkeitsmerkmalen Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit und Neurotizismus, die teilweise davon abhängen, ob die Vergleichsgruppen aus dem arbeitsspezifischen oder dem privaten Umfeld stammen. Außerdem zeigen sich signifikante Beziehungen zwischen Risiko- und Fairnesspräferenzen und individuellen Vergleichsintensitäten.

Referenzen:

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

Friehe, Tim und Mechtel, Mario (2014b): Gambling to Leapfrog in Status? *IAAEU Discussion Paper Series 4/2014*.

Friehe, Tim; Mechtel, Mario und Pannenberg, Markus (2014): Positional Income Concerns: Prevalence and Relationship with Personality and Economic Preferences, *IAAEU Discussion Paper Series 11/2014*.

Forschungsprojekt: Peer Effects in Working Relationships (mit Agnes Bäker, Universität Tübingen)

Gruppen- und Teamarbeit kommt in Arbeitsbeziehungen eine immer stärkere Bedeutung zu. Aus wissenschaftlicher Sicht besteht ein wachsender Forschungsbedarf im Bereich der Frage, wie sich Verhalten anderer Individuen in diesen Gruppenkontexten auf individuelles Verhalten auswirkt. Die Thematik sogenannter *peer effects* ist basierend auf Felddaten schwer kausal zu analysieren, da diese zumeist durch mangelnde Kontrolle über Rahmenbedingungen und Handlungsweisen gekennzeichnet sind. Da dem Themenfeld allerdings ein hohes Maß an Relevanz zukommt, widmen sich die zwei Forschungsprojekte der Frage von *peer effects* in Arbeitsbeziehungen. Um sauber kausale Effekte zu analysieren, wird auf die Methodik der experimentellen Wirtschaftsforschung zurückgegriffen. Im ersten Teilprojekt (Bäker und Mechtel, 2013) steht die Frage, welche Rolle die wahrgenommene Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit für die Arbeitsmotivation spielt., im Mittelpunkt. Durch immer stärkere Segmentierung von Arbeitsprozessen verzeichnet die Literatur einen Rückgang des wahrgenommenen individuellen Beitrags einer Arbeitskraft zum Endprodukt bzw. der Dienstleistung. Vor-

hergehende Studien haben einen negativen Effekt geringer Sinnhaftigkeit auf die individuelle Arbeitsleistung gezeigt. Das Teilprojekt untersucht, ob *peer settings*, also Situationen, in denen man nicht alleine, sondern in Gegenwart eines weiteren Arbeitnehmers, arbeitet, dazu geeignet sind, den negativen Effekt geringer Aufgabenbedeutung zu kompensieren. Die experimentalökonomische Untersuchung bestätigt zunächst, dass eine geringe Sinnhaftigkeit die individuelle Arbeitsleistung negativ beeinflusst, wenn Individuen alleine arbeiten. Der Effekt der Sinnhaftigkeit verschwindet allerdings vollständig, wenn Individuen in Gegenwart eines anderen Arbeitnehmers arbeiten. Die experimentellen Ergebnisse implizieren, dass die Organisation von Arbeitsprozessen in *peer settings* insbesondere dann erfolgversprechend sein kann, wenn die Sinnhaftigkeit der jeweiligen Tätigkeiten gering ist. Das zugehörige Arbeitspapier befindet sich im Begutachtungsprozess bei einer internationalen, referierten Fachzeitschrift.

Nachdem das erste Teilprojekt in Einklang mit weiteren Studien positive Aspekte von *peer settings* identifiziert hat, widmet sich das zweite Teilprojekt negativen Wirkungen von *peer settings*. Als bisher nicht in der Literatur beachtete Möglichkeit der Erklärung höherer individueller Outputniveaus in *peer settings* untersucht das Teilprojekt, ob *peer settings* anfälliger gegenüber betrügerischem Verhalten („cheating“) sind (Bäker und Mechtel, 2014). Dabei liegt der experimentellen Untersuchung eine Situation zugrunde, in der *peer settings* keine zusätzlichen monetären Anreize für betrügerisches Verhalten bieten. Die Teilnehmer des *real effort*-Experiments hatten die Gelegenheit bei der Deklaration ihres individuellen Produktionsniveaus zu schummeln. Dieses betrügerische Verhalten hatte keine unterschiedlichen monetären Konsequenzen in Situationen, in denen die Teilnehmer alleine arbeiteten, als im Fall, in denen sie in Gegenwart eines anderen Arbeitnehmers arbeiteten. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass betrügerisches Verhalten in *peer settings* häufiger auftritt. Dieses Ergebnis hat potenziell weitreichende Konsequenzen für das Design von Organisationen bezüglich Gruppenarbeitssituationen, in denen Prinzipale (Arbeitgeber) die Anstrengungs- und Produktionsniveaus ihrer Agenten (Arbeitnehmer) nicht perfekt beobachten können. Das Arbeitspapier zum zweiten Teilprojekt wurde 2014 auf dem Spring Meeting of Young Economists, das als renommierteste europäische Konferenz für NachwuchsökonomInnen gilt, mit dem Best Paper Award ausgezeichnet.

Referenzen:

Bäker, Agnes und Mechtel, Mario (2014): Peer Effects in Cheating on Task Performance. Unveröffentlichtes Manuskript.

Bäker, Agnes und Mechtel, Mario (2013): The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence, *IAAEU Discussion Paper Series 8/2013*.

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



mertins@iaaeu.de

0651 201 4746

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

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.

Referenzen:

Franke, Jörg; Gurtoviy, Ruslan und Mertins, Vanessa (2014). Workers' Participation in Wage Setting and Opportunistic Behaviour: Evidence from a Gift-Exchange Experiment, *IAAEU Discussion Paper Series* 07/2014.

Mertins, Vanessa und Albert, Max (erscheint demnächst): Does Participation Increase Outcome Acceptance? Evidence from a Power-to-take Experiment, *Journal of Economics and Statistics* (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik).

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 Feldexperiment mit Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (mit Peter Schneider) wird die Wirkung monetärer und nicht-monetärer Anreizmechanismen auf die Erreichung individueller Leistungsziele untersucht.

Forschungsprojekt: Selbstgewählte Löhne und Performance-Effekte – Eine Untersuchung auf Basis eines natürlichen Feldexperimentes (mit Sabrina Jeworrek)

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. 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 Stammbesellschaft 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.

Referenz:

Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2014): When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, *IAAEU Discussion Paper Series* 08/2014.

Forschungsprojekt: Bedeutung und Sinnhaftigkeit von Arbeit und daraus resultierende Arbeitsmotivation (mit Sabrina Jeworrek, teilweise mit Adrian Chadi)

Im Fokus dieses jüngsten Forschungsprojekts steht die Untersuchung sinnstiftender Tätigkeiten. Arbeitnehmer scheinen in hohem Maße auch durch die Bedeutung und Sinnhaftigkeit, die sie ihrer Arbeitsaufgabe beimessen, motivierbar. Hierbei ist bislang allerdings unklar, inwiefern dieser Zusammenhang als kausal aufzufassen ist: Motiviert eine sinnstiftende Aufgabe an sich Mitarbeiter zu höherer Leistung oder selektieren sich doch eher produktivere Mitarbeiter in entsprechende Berufe? Im Rahmen eines aktuellen Feldexperiments mit knapp 130 Aushilfen deutet die Evidenz klar auf einen Selektionseffekt hin – allerdings scheint es ein spezifischer Aspekt der Selbstselektion zu sein, nämlich die aktive und bewusste Entscheidung für eine bedeutsame Tätigkeit, die Mitarbeiter vermutlich zu besonders hoher Anstrengung verpflichtet. In weiteren, thematisch verwandten Projekten untersuchten wir, (I) inwiefern Bürger durch die Aussicht auf öffentliche Anerkennung für ehrenamtliches Engagement motiviert werden können (Feldexperiment mit 15.000 Briefen in Kooperation mit einer lokalen Non-Profit-Organisation), (II) wie Manager das Scheitern eines Projekts kommunizieren sollen, um keine nachteiligen Effekte auf die Arbeitsmotivation hervorzurufen (Feldexperiment und Fragebogenstudie mit 100 Mitarbeitern), sowie (III) den Einfluss von retrospektiv nicht-sinnvollen Aufgaben auf zukünftige Arbeitsperformance (Working Paper, im revise and resubmit-Verfahren).

Referenzen:

Chadi, Adrian; Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2014): When the Meaning of Work Has Disappeared—Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, revise and resubmit.

Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2015): Do Agents Care for the Mission of Their Job? A Field Experiment, Manuskript.

3.2.2 Veröffentlichungen

Laszlo Goerke

Beiträge in Sammelbänden:

- Goerke, Laszlo (2014): Tax Evasion by Firms, in: J. Backhaus (Hrsg.): *Encyclopedia of Law and Economics: Springer Reference*, Berlin und Heidelberg: Springer-Verlag.
- Goerke, Laszlo (2014): Tax Evasion by Individuals, in: J. Backhaus (Hrsg.): *Encyclopedia of Law and Economics: Springer Reference*, Berlin und Heidelberg: Springer-Verlag.

Zeitschriftenartikel:

- Goerke, Laszlo; Block, J.; Millán, J.M. und Román, C. (2014): Family Employees and Absenteeism, *Economics Letters*, 123(1): 94-99.
- Goerke, Laszlo (2014): Income Tax Buyouts and Income Tax Evasion, *International Tax and Public Finance*, 22(1): 120-143.
- Goerke Laszlo; Herzberg, F. und Upmann, T (2014): Failure of Ad Valorem and Specific Tax Equivalence under Uncertainty, *International Journal of Economic Theory*, 10(4): 387-402.
- Goerke, Laszlo und Neugart, Michael (2015): Lobbying and Dismissal Dispute Resolution Systems, *International Review of Law and Economics*, 41: 50-62.
- Goerke, Laszlo und Pannenberg, Markus (2015): Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, *Labour Economics* 33: 13-25

Workingpaper und Diskussionspapiere:

- Arnold, Daniel; Brändle, Tobias und Goerke, Laszlo (2014): Sickness Absence and Works Councils, *IAAEU Discussion Paper Series 10/2014*. zugleich: *SOEPpapers 691/2014*.
- Chadi, Adrian und Goerke, Laszlo (2015b): Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, *IAAEU Discussion Paper Series 04/2015*.

Herausgeberschaften:

- Journal for Labour Market Research (ehemals: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung).

Dieter Sadowski

Herausgeberschaften:

- Arbeit—eine Neubestimmung. *Managementforschung* 24 (zus. mit Jörg Sydow und Peter Conrad. Wiesbaden 2014).
- *Managementforschung*.

- 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

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Arnold, Daniel; Brändle, Tobias und Goerke, Laszlo (2014): Sickness Absence and Works Councils, *IAAEU Discussion Paper Series* 10/2014. zugleich: *SOEPpapers* 691/2014.

Adrian Chadi

Zeitschriftenartikel:

- Chadi, Adrian (2014): Regional Unemployment and Norm-Induced Effects on Life Satisfaction, *Empirical Economics*, 46(3): 1111-1141.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Chadi, Adrian (2014): Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey, *IAAEU Discussion Paper Series* 03/2014. zugleich: *SOEPpapers* 639/2014.
- Chadi, Adrian und Goerke, Laszlo (2015b): Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, *IAAEU Discussion Paper Series* 04/2015.
- Chadi, Adrian und Hetschko, Clemens (2014): The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, *IAAEU Discussion Paper Series* 05/2014.
- Chadi, Adrian und Hetschko, Clemens ((2015): How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data, *IAAEU Discussion Paper Series* 02/2015.

Marco de Pinto

Zeitschriftenartikel:

- de Pinto, Marco und Michaelis, Jochen (2014): International Trade and Unemployment – The Worker-Selection Effect, *Review of International Economics*, 22(2): 226-252.
- de Pinto, Marco und Michaelis, Jochen (erscheint demnächst): The Labor Market Effects of Trade Unions – Layard meets Melitz, *International Economics and Economic Policy*.

Working Paper und Diskussionspapiere:

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

Sabrina Jeworrek

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2014): When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, *IAAEU Discussion Paper Series* 08/2014.

Mario Mechtel

Zeitschriftenartikel:

- Mechtel, Mario (2014). It's the Occupation, Stupid! Explaining Candidates' Success in Low-Information Local Elections, *European Journal of Political Economy*, 33: 53-70.
- Friehe, Tim und Mechtel, Mario (2014): Conspicuous Consumption and Political Regimes: Evidence from East and West Germany, *European Economic Review*, 67: 62-81.
- Friehe, Tim und Mechtel, Mario (2014): Statuskonsum in Ost- und Westdeutschland: Beeinflusst durch das politische Regime?, *ifo Dresden berichtet* 21(3): 31-36.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Friehe, Tim und Mechtel, Mario (2014): Gambling to Leapfrog in Status?, *IAAEU Discussion Paper Series* 04/2014.
- Friehe, Tim; Mechtel, Mario und Pannenberg, Markus (2014): Positional Income Concerns: Prevalence and Relationship with Personality and Economic Preferences, *SOEPpapers* 712. zugleich: *IAAEU Discussion Paper Series* 11/2014.

Vanessa MertinsBeiträge in Sammelbänden:

- Egbert, Henrik und Mertins, Vanessa (2014): Problemorientiertes Lernen durch Experimententwicklung – das Beispiel eines Seminars „Experimentelle Ökonomie und Vertrauen“, in: L. Huber et. al. (Hrsg.), *For-schendes Lernen im eigenen Fach. Scholarship of Teaching and Learning in Beispielen*, Bielefeld: W. Bertelsmann. 59-71.

Zeitschriftenartikel:

- Mertins, Vanessa und Hoffeld, Wolfgang (2014): Do Overconfident Workers Cooperate Less? The Relationship between Overconfidence and Cooperation, Team Production, *Managerial and Decision Economics*, DOI: 10.1002/mde.2667.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Franke, Jörg; Gurtoviy, Ruslan und Mertins, Vanessa (2014): Workers' Participation in Wage Setting and Opportunistic Behaviour: Evidence from a Gift-Exchange Experiment, *IAAEU Discussion Paper Series 07/2014*.
- Mertins, Vanessa und Hoffeld, Wolfgang (2014): Do Overconfident Workers Cooperate Less? The Relationship between Overconfidence and Cooperation in Team Production, *IAAEU Discussion Paper Series 13/2013*.
- Jeworrek, Sabrina und Mertins, Vanessa (2014): When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, *IAAEU Discussion Paper Series 08/2014*.

3.2.3 Vorträge und Tagungsteilnahmen

Laszlo Goerke

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, CESifo Research Network "Employment and Social Protection", München, 02.-03.05.2014.
- Sickness Absence and Works Councils - Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, 76. wissenschaftliche Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Leipzig, 11.-13.06.2014.
- Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, World Congress of the International Economic Association, Jordanien, 06.-10.07.2014.

Vortrag durch Koautoren:

- Sabrina Jeworrek: Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, 11. International German Socio-Economic Panel User Conference, Berlin, 30.06.-01.07.2014.
- Daniel Arnold: Sickness Absence and Works Councils - Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, World Congress of the International Economic Association, Jordanien, 06.-10.07.2014.
- Adrian Chadi: Job Insecurity as a Reason to Belong to a Trade Union, IAAEU Workshop on Co-Determination, Trier, 27.-29.11.2014.

Tagungsteilnahme mit Posterpräsentation:

- Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.

Dieter Sadowski

Tagungsteilnahme mit Vortrag:

- Zur Geschichte der Personalökonomie in Deutschland. VHB-Arbeitsgruppe, Bonn, 17.11.2014.

Tagungsteilnahme ohne Vortrag:

- Workshop: The Transformation of the German Model“, IAB Nürnberg, 13. – 14.02.2014 (Sitzungsleitung).
- Outcomes in Academia, Tübingen, 06.-07.03.2014. (Sitzungsleitung).
- Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik, München, 14.-15.03.2014.
- AG Geschichte des VHB, 20.03.2013.
- Netzwerktreffen Personal und Organisation, Wolfsburg, 02.-03.04.2014.

- Beirat der HdBA, Mannheim, 06.05.2014.
- Beirat Arbeitsmarktstudiengänge, Uni Nürnberg-Erlangen, 24.06.2014.
- ZIRP: Fachkräftebedarf, Kaiserslautern, 30.09.2014.
- Eröffnung des Wuppertaler Instituts für Bildungsökonomie, 28.10.2014.
- Gutenberg AG „Corporate Social Responsibility“, 29.11.2014.

Daniel Arnold

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- The Intensive Margin of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Survey Data, European Doctoral Workshop on Industrial Relations and Labor Markets, AIAS, Amsterdam, 29.-30.01.2014.
- Determinants of Sickness Absenteeism and Presenteeism: Substitutes, Complements or Neither?, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14.-15.02.2014.
- The Intensive Margin of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Survey Data, “New Firms and the Quality of Work” Workshop, Tübingen, 20.-21.02.2014.
- The Intensive Margin of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Survey Data, Colloquium on Personnel Economics (POEK), Köln, 17.-19.03.2014.
- Sickness Absence and Works Councils - Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, World Congress of the International Economic Association, Jordanien, 06.-10.07.2014.

Universitätsseminare:

- The Influence of Work-related Characteristics on the Interdependence Between Sickness Absence and Presenteeism, Finanzwissenschaftliches Forschungsseminar, Universität Göttingen, 03.07.2014.

Adrian Chadi

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14.-15.02.2014.
- The Magic of the New? Job Changes and Job Satisfaction, “New Firms and the Quality of Work” Workshop, Tübingen, 20.-21.02.2014.
- The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, 17. Personalökonomisches Kolloquium, Köln, 17.-19.03.2014.
- Emotions at Work? Task Meaning in Retrospect, 1st International Meeting on Experimental and Behavioral Social Sciences, Oxford, 10.-12.04.2014.

- The Magic of the New? Job Changes and Job Satisfaction, Spring Meeting of Young Economists, Wien, 24.-26.04.2014.
- The Magic of the New? Job Changes and Job Satisfaction, Scottish Economic Society 2014 Annual Conference, Perth, 28.-30.04.2014.
- Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 5th Annual Meeting of the French Experimental Economics Association, Besancon, 22.-23.05.2014.
- Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey, Annual Meeting of the Austrian Economic Association, Wien, 30.-31.05.2014.
- Emotions at Work? Task Meaning in Retrospect, 7. Maastricht Behavioral and Experimental Economics Symposium, Maastricht, 02.06.2014.
- Emotions at Work? Task Meaning in Retrospect, 28. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Braga, 18.-21.06.2014.
- Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey, 13th Journées Louis-André Gerard-Varet, Aix-en-Provence, 23.-24.06.2014.
- Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey, Annual Meeting of the International Association for Applied Econometrics, London, 26.-28.06.2014.
- The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, 29. Annual Congress of the European Economic Association, Toulouse, 25.-29.08.2014.
- Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS), Hamburg, 07.-10.09.2014.
- Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey, The XII Quality of Life Conference 2014, Berlin, 15.-18.09.2014.
- When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.
- Job Insecurity as a Reason to Belong to a Trade Union, IAAEU Workshop on Co-Determination, Trier, 27.-29.11.2014.

Vortrag durch Koautoren:

- Clemens Hetschko: The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, Annual Meeting of the Austrian Economic Association, Wien, 30.-31.05.2014.
- Clemens Hetschko: The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, 28. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Braga, 18.-21.06.2014.
- Sabrina Jeworrek: When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, 29. Annual Congress of the European Economic Association, Toulouse, 25.-29.08.2014.

- Clemens Hetschko: The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS), Hamburg, 07.-10.09.2014.
- Clemens Hetschko: The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.

Marco de Pinto

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Trade Unions, Information Asymmetries and Delocation of Firms, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14.-15.02.2014.
- Unionization, Information Asymmetry and the Delocation of Firms, European Trade Study Group (ETSG), München, 11.-13.09.2014.

Vortrag durch Koautoren:

- Daniel Arnold, Determinants of Sickness Absenteeism and Presenteeism: Substitutes, Complements or Neither?, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14.-15.02.2014.
- Daniel Arnold: The Influence of Work-related Characteristics on the Interdependence Between Sickness Absence and Presenteeism, Finanzwissenschaftliches Forschungsseminar, Universität Göttingen, 03.07.2014.

Universitätsseminare:

- Wage Setting Structure, Relative Wages and Firm-Level Heterogeneity, Ökonomisches Forschungsseminar, Universität Münster, 05.02.2014.
- Wage-Setting Structure and Unemployment under Wage Inequality, ZEW Research Seminar, ZEW Mannheim, 10.03.2014.
- Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, Research Seminar in Economics, Universität Tübingen, 15.07.2014.

Sabrina Jeworrek

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, European doctoral workshop on industrial relations and labor markets, AIAS, Amsterdam, 29.-30.01.2014.
- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, Experimental Methods in Policy, Curaçao, 15.-19.02.2014.
- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, RGS Doctoral Conference, Dortmund, 26.-28.02.2014.

- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, 17. Colloquium on Personnel Economics (POEK), Köln, 19.-21.03.2014.
- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, First International Meeting on Experimental and Behavioral Social Sciences, Oxford, 10.-12.04.2014.
- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, Spring Meeting of Young Economists, Wien, 24.-26.04.2014.
- When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, 28. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Braga, 18.-21.06.2014.
- Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, 11. International German Socio-Economic Panel User Conference, Berlin, 30.06.-01.07.2014.
- When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, 29. Annual Congress of the European Economic Association, Toulouse, 25.-29.08.2014.
- When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, 68. European Meeting of the Econometric Society, Toulouse, 25.-29.08. 2014.
- When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS), Hamburg, 07.-10.09.2014.
- Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, 07.-09.09.2014.
- When Pay Increases are Not Enough. The Economic Value of Wage Delegation in the Field, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.
- When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, Forschungskolloquium, Freiburg, 12.11.2014.
- When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, IAAEU Workshop on Co-Determination, Trier, 27.-29.11.2014.

Vortrag durch Koautoren:

- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14.-15.02.2014.
- Vanessa Mertins: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, Experimental Methods in Policy, Curaçao, 15.-19.02.2014.
- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, First International Meeting on Experimental and Behavioral Social Sciences, Oxford, 10.-12.04.2014.

- Laszlo Goerke: Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, CESifo Research Networks "Employment and Social Protection", München, 02.-03.05.2014.
- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 5. Annual Meeting of the French Experimental Economics Association, Besancon, 22.-23.05.2014.
- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 7. Maastricht Behavioral and Experimental Economics Symposium, Maastricht, 02.06.2014.
- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 28. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Braga, 18.-21.06.2014.
- Adrian Chadi: When the Meaning of Work Has Disappeared - Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.
- Laszlo Goerke: Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.

Kursteilnahme:

- Field Experiments and Randomized Control Trials, Colchester, 29.04.-01.05.2014.
- The Gender Pay Gap Revisited – Causes and Consequences of Horizontal and Vertical Gender Inequalities on the Labour Market, Amsterdam, 07.-11.07.2014.

Tagungsteilnahme mit Poster-Präsentationen:

- When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.

Olga Lorenz

Tagungsteilnahmen ohne Vortrag:

- 17. Colloquium on Personnel Economics, Köln, 19.-21.03.2014.

Kursteilnahme:

- Workshop „SOEPcampus@DIW Berlin 2014 – Einführung in die Nutzung der SOEP-Daten“, Berlin, 24.-25.02.2014.
- Barcelona Microeconometrics Summer School (BMiSS, Barcelona Graduate School of Economics), Barcelona, 30.06.-11.07.2014.
- Bavarian Graduate Program in Economics (BGPE-course Data Visualisation & Health Econometrics), Muggendorf, 07.-12.09.2014.

Forschungsaufenthalte:

- Forschungsdatenzentrum des SOEP, Berlin, 21.-26.02.2014.

Mario Mechtel

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Endogenous Social Identity and Group Choice, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14.-15.02.2014.
- Peer Effects in Cheating on Task Performance, 17. Colloquium on Personnel Economics, Köln, 19.-21.03.2014.
- Peer Effects in Cheating on Task Performance, 19. Spring Meeting of Young Economists, Wien, 24.-26.04.2014.
- Peer Effects in Cheating on Task Performance, 76. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Leipzig, 11.-13.06.2014.
- Endogenous Social Identity and Group Choice, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS), Hamburg, 07.-10.09.2014.
- Peer Effects in Cheating on Task Performance, XV. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung, Regensburg, 22.-24.09.2014.
- Peer Effects in Cheating on Task Performance, 9th Nordic Conference on Behavioral and Experimental Economics, Aarhus, 26.-27.09.2014.

Vortrag durch Koautoren:

- Markus Pannenberg: Positional Income Concerns and Personality, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14.-15.02.2014.
- Florian Hett: Endogenous Social Identity and Group Choice, 7. Maastricht Behavioral and Experimental Economics Symposium, Maastricht, 02.06.2014.
- Markus Pannenberg: Positional Income Concerns and Personality, 11. International German Socio-Economic Panel User Conference, Berlin, 30.06.-01.07.2014.
- Markus Pannenberg: Positional Income Concerns and Personality, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.

Universitätsseminare:

- Peer Effects in Cheating on Task Performance, Brownbag Seminar, Düsseldorf Institute for Competition Economics, 21.05.2014.
- Voting and Social Identity, Finanzwissenschaftliches Forschungsseminar, Universität Göttingen, 03.07.2014.
- Voting and Social Identity, Forschungsseminar, Universität Freiburg, 02.12.2014.

Forschungsaufenthalte:

- Johannes Gutenberg-Universität, Mainz, 23.-25.01.2014.
- Johannes Gutenberg-Universität, Mainz, 26.-28.02.2014.
- Goethe-Universität, Frankfurt/M., 13.-14.03.2014.
- Goethe-Universität, Frankfurt/M., 22.04.2014.
- Düsseldorf Institute for Competition Economics, Düsseldorf, 20.-21.05.2014.
- Johannes Gutenberg-Universität, Mainz, 05.-06.06.2014.
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn, 15.-17.09.2014.
- Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg, 01.-02.12.2014.
- Goethe-Universität, Frankfurt/M., 05.12.2014.
- Goethe-Universität, Frankfurt/M., 23.12.2014.

Vanessa Mertins

Tagungsteilnahme mit Vortrag:

- Does Task Meaning Matter in Retrospect?, Experimental Methods in Policy, Curaçao, 15.-19.02.2014.

Vortrag durch Koautoren:

- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 6. Ökonomischer Workshop, Trier, 14. -15.02.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, Experimental Methods in Policy, Curaçao, 15.-19.02.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, RGS Doctoral Conferences, Dortmund, 26.-28.02.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, 17. Colloquium on Personnel Economics (POEK), Köln, 19.-21.03.2014.
- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, First International Meeting on Experimental and Behavioral Social Sciences, Oxford, 10.-12.04.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, First International Meeting on Experimental and Behavioral Social Sciences, Oxford, 10.-12.04.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, 19. Spring Meeting of Young Economists, Wien, 24.-26.04.2014.

- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 5. Annual Meeting of the French Experimental Economics Association, Besancon, 22.-23.05.2014.
- Adrian Chadi: When the Meaning of Work Has Disappeared: Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, 7. Maastricht Behavioral and Experimental Economics Symposium, Maastricht, 02.06.2014.
- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 28. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Braga, 18.-21.06.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, 28. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Braga, 18.-21.06.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, 29. Annual Congress of the European Economic Association, Toulouse, 25.-29.08.2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, 68. European Meeting of the Econometric Society, Toulouse, 25.-29.08. 2014.
- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS), Hamburg, 07.-10.09.2014.
- Adrian Chadi: Does Task Meaning Matter in Retrospect?, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.
- Sabrina Jeworrek: When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, Forschungskolloquium, Freiburg, 12.11.2014.
- Sabrina Jeworrek: When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field, IAAEU Workshop on Co-Determination, Trier, 27.-29.11.2014.

Tagungsteilnahme ohne Vortrag:

- 17. Colloquium on Personnel Economics (POEK), Köln, 19.-21.03.2014.

Tagungsteilnahme (präsentiert durch Koautoren) mit Poster-Präsentationen:

- Sabrina Jeworrek: Do Self-Determined Wages Really Improve Employees' Performance? Evidence from a Randomized Field Experiment, 26. European Association of Labour Economics (EALE) Conference, Ljubljana, 18.-20.09.2014.

3.3. Juniorprofessur

Jun. Prof. Dr. Lars Hornuf

- 2005 Abschluss des Masterstudiums der Politischen Ökonomie an der University of Essex
- 2006 bis 2008 Junior Researcher und Doktorand am ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München
- 2008 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Internationales Recht der Universität München
- 2010 Visiting Researcher an der University of California, Berkeley
- 2011 Promotion an der Universität München
- 2012 Visiting Scholar an der Stanford Law School
- 2012-2013 Visiting Professor am House of Finance der Universität Frankfurt
- 2014 Visiting Research Fellow am Social Science Research Institute der Duke University
- 2012-2014 Post-Doc am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Unternehmensrecht der Ludwig-Maximilians-Universität München
- 2014 Visiting Professor an der Faculté de Finance, Banque, Comptabilité der Université Lille 2
- 2014 Visiting Research Fellow am Social Science Research Institute der Duke University
- Seit November 2014 Juniorprofessor für die Ökonomische Analyse des Rechts an der Universität Trier sowie am IAAEU



hornuf@iaaeu.de

0651 201 4744

3.3.1 Laufende Forschungsprojekte

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

Start: 2014

Ende: 2017

Als Crowdfunding wird das internetbasierte Sammeln von Beiträgen mehrerer Investoren zur Finanzierung von (Start-up-)Unternehmen bezeichnet. Teilnehmer des Crowdfunding erhalten – im Gegensatz zum Crowdfunding – eine Berechtigung an den zukünftigen Zahlungsströmen eines Unternehmens, woraus ein Potential für die Finanzierung innovativer Geschäftsideen und das Wirtschaftswachstum resultiert. In den vergangenen zweieinhalb Jahren ist in Deutschland ein rasant wachsender Markt für Crowdfunding entstanden.

Empirische Querschnittsanalysen deuten darauf hin, dass die Ausgestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen positiv mit der Entwicklung eines Kapitalmarktes zusammenhängen. Trotz der Einigkeit über das „Ob“ der Kapitalmarktregulierung ist die Frage danach, wie Kapitalmärkte reguliert werden sollten, höchst umstritten und die Frage, ob und wie Crowdfunding geregelt werden sollte, ist bislang nicht untersucht worden. Das DFG Forschungsprojekt wird deshalb umfassende wohlfahrtsökonomische Bewertungen vornehmen und daraus Regulierungsempfehlungen entwickeln. Zudem werden grenzüberschreitende bzw. rechtsvergleichende Studien im Bereich des Crowdfunding aufgestellt und empirische Untersuchungen, welche den sozialen Nutzen bzw. die Kosten des Crowdfunding analysieren und aus denen Gesetzgebungsempfehlungen abgeleitet werden können, durchgeführt.

Drittmittelforschung: Wie wirkt authentische Führung auf das Betrugsverhalten von Mitarbeitern? Eine experimentelle Untersuchung aus wirtschaftswissenschaftlicher, juristischer und psychologischer Perspektive (Fritz Thyssen Stiftung)

Start: 2014

Ende: 2016

Betrugsfälle in Unternehmen sind trotz zahlreicher regulatorischer Maßnahmen weltweit an der Tagesordnung. In Abgrenzung zum ökonomischen Standardmodell zu Betrugsverhalten und Strafe (Becker, 1968), das Betrugsverhalten als einfache Kosten-Nutzen-Analyse beschreibt, greifen wir die Theorie der Selbstkonzept-Erhaltung als theoretische Grundlage des Forschungsvorhabens auf. Das Forschungsprojekt untersucht, unter welchen Umständen sich die Grenze verschiebt, ab der sich ein Mitarbeiter nicht mehr als ehrliches Individuum wahrnimmt. Auf Basis der aktuellen Literatur postulieren wir, dass authentische Führungskräfte den Grenzwert senken, unterhalb dessen Mitarbeiter betrügen und sich gleichzeitig gerade noch selbst glaubhaft vermitteln können, ein ehrlicher Mensch zu sein.

In einer experimentellen Laborstudie wird untersucht welches Betrugsverhalten Mitarbeiter einer authentischen Führungskraft im Vergleich zur Kontrollgruppe zeigen (Wirkung authentischer Führung), welches Betrugsverhalten Mitarbeiter zeigen, wenn sie beobachten, dass Personen in ihrem unmittelbaren Umfeld betrügen (Ansteckungseffekt) und welches Betrugsverhalten Mitarbeiter zeigen, wenn sie selbst durch Personen in ihrem unmittelbaren Umfeld betrogen werden (Vergeltungseffekt). Die Studie bedient sich dabei den experimentellen Methoden der Verhaltensökonomik.

Das Forschungsvorhaben stellt die bislang erste Studie dar, die sich auf Theorien und Methoden aus Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften und der Psychologie stützt, um den kausalen Einfluss von authentischer Führung auf das Betrugsverhalten von Mitarbeitern zu analysieren. Im Anschluss an das erste Experiment sind weitere Labor- und Feldstudien geplant, um konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen und den Gesetzgeber abzuleiten.

3.3.2 Vorträge und Tagungsteilnahmen

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Which Securities Regulation Promotes Crowdfunding?, Conference on Financial Regulation and Competition, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung Mannheim, 06.11.2014.
- Regulating Crowdfunding, 2014 Peking University—Stanford University—Oxford University Internet Law and Public Policy Conference, Peking University, 23.11.2014.
- Investment Behaviour in Crowdfunding, MACIE Research Seminar, Philipps-Universität Marburg, 11.12.2014.

4. Bibliothek

Die Bibliothek des IAAEU war bis Anfang 2014 auf fast 78.000 Bände Spezialliteratur angewachsen. 2014 kamen weitere 1315 Bände durch Kauf, aber auch 119 durch Geschenk und im Tausch hinzu. So waren zu Jahresbeginn von 831 laufenden Metern (lfm) Regal, die für Zeitschriften vorgesehen sind, bereits 717 lfm belegt und von den vorhandenen 1484 Regalmetern für die Aufstellung der Monographien bereits 1199 lfm. Ein eher begrenztes Raumangebot, da bei jeder der über 1.700 Systematikgruppen und über 350 laufenden Zeitschriften Raum für Bestandszuwachs vorhanden sein muss.

Um mehr Raum für Neuerwerbungen zu gewinnen, wurden Mehrfachexemplare, Verbrauchsmaterial und nicht mehr genutzte ältere Auflagen ausgesondert: im Jahr 2014 waren dies insgesamt 381 Bände. Ende 2013 wurden die Bibliotheksregale um 114 lfm ergänzt; 2014 bestand die Aufgabe darin, die vorhandenen Bestände gleichmäßig auf den gesamten, nun vergrößerten Regalraum aufzuteilen.

Unter Berücksichtigung des unterschiedlich starken Zugangs der verschiedenen Sachgruppen wurde anhand von Signaturenlisten der Raumzuwachs für die 1728 Systematikstellen im Einzelnen an den Regalen ausgemessen, der Zugang berechnet und für die darauffolgende Umstellung der Bestände markiert. Entsprechend musste innerhalb der 1865 vorhandenen laufenden und abgeschlossenen Zeitschriftentitel der unterschiedliche Zuwachs für die 359 laufenden Zeitschriften individuell ausgemessen und für den Zugang von 7 Jahren aufgeteilt werden.

Nach Raumbedarfsermittlung und Regalaufteilung im Februar und März konnte 2014 von Mitte April bis Ende Mai der Zeitschriftenbestand umgeräumt werden, von Mitte Juni bis Ende Juli folgten die Monographien.

Der Bibliotheksbestand wurde nicht nur neu aufgestellt, es wurden auch alle laufenden Zeitschriftenabonnements auf fehlende Hefte kontrolliert und diese z.T. zum wiederholten Male bei den Lieferanten angemahnt. Auch die unerledigten Monographienbestellungen wurden im Einzelnen überprüft, die Titel nochmals bibliographiert und reklamiert. Der allen Interessierten frei zugängliche Spezialbestand wurde 2014 von weniger StudentInnen genutzt als in den beiden Vorjahren. Intensiv nutzten die TeilnehmerInnen arbeits- und sozialrechtlicher Schwerpunkt-Seminare der Universität die Bibliothek: von März bis April waren es die TeilnehmerInnen des arbeitsrechtlichen Seminars von Prof. Raab, im September des arbeitsrechtlichen Seminars von Prof. Schlachter sowie des sozialrechtlichen Seminars von Prof. Hebeler.

Wissenschaftlern aus allen Teilen Europas bieten die Bibliotheksbestände beste Arbeitsbedingungen im Bereich des Arbeitsrechts. So arbeiteten in der IAAEU-Bibliothek im Januar Gäste der Universitäten Curitiba (Brasilien) und Miskolc (Ungarn) an ihren Forschungsarbeiten, letztere auch im Mai und Juni. Im Juli folgten Wissenschaftler der Universität Szeged, im September der Türkischen Universität Izmir und im Oktober / November der Universität Oslo.

Im Gespräch mit Betriebsarzt und technischer Abteilung wurde versucht, die Ergonomie der PC-Arbeitsplätze und das Raumklima zu verbessern - soweit es die engen haushaltsrechtlichen Vorgaben bei der Beschaffung ergonomischer Arbeitsmittel und die schwierig zu klärenden Probleme mit Abluft und überaus trockener Raumluft zulassen.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2014:

- Geschäftsbeziehungen zu 38 inländischen und 66 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 980 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 1.678 gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 108 Geschenken und 11 Tauschgaben
- Ausstellen von 506 Auszahlungsanordnungen (447 in Euro, 59 in Fremdwährungen) für 668 Rechnungen im FSV-Buchungsprogramm der Universitätsverwaltung
- Erstellen von 1.201 Titelaufnahmen (zzgl. 54 Korrekturen) nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.201 Bände, Anlegen von 696 Autorenätzen (zzgl. 19 Korrekturen), 22 Körperschaftssätzen (zzgl. 1 Korrekturen) und 85 Serientiteln (zzgl. 70 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.375 Bänden
- Verwalten von 51 inländischen und 24 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 359 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 25 Ländern: 106 deutsche Titel (29,5 %) und 253 ausländische Titel (70,5 %)
- Bearbeiten von 1.865 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 10 Neuaufnahmen, 51 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 229 Bände (zzgl. 8 Korrekturen)
- Betreuen von 167 inländischen und 118 ausländischen Benutzern

Zugang 2014 Kauf, Geschenk und Tausch (2013 zum Vergleich)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Monographien	435 -222	38 2	647 -7	585	853	967
Fortsetzungen	13 -131	16	4 -5	3	-119	19
Zeitschriften	92 -13	10	224 -1	204	302	214
Summe	174	40 8	862	792	1.036	120 0
CD-ROM, DVD, AV-Medien, Mikromaterialien	14 -2	13	5	9	17	22
Gesamtsumme	186	42 1	867	801	1.053	122 2

BE = Bibliographische Einheiten

5. Gastforscher, Vorträge, Konferenzen und Werkstattgespräche am IAAEU

5.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.1.1 Gastforscher

Prof. Tamas Prugberger und Dr. Nora Jakab hielten sich vom 20. bis 24.01.2014 im Rahmen des Erasmus-Programms zu Forschungszwecken im IAAEU auf.

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 Masterprogramms „Grundrechte und Demokratie“.

Prof. Dr. G. Kiss, Universität Pécs, hielt sich vom 20. bis 29. Mai 2014 als Mitbegründer der Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law der Ungarischen Akademie der Wissenschaften zu Forschungszwecken im IAAEU auf.

Prof. Tamas Prugberger und Dr. Judit Barta besuchten das IAAEU vom 22. bis 27.06.14 und informierten sich über die neueste Rechtsprechung des EuGH.

Csilla Finta, Erika Csilla Varga Adrienn Laczi und Balazs Rossu, besuchten das IAAEU in der Zeit vom 14. bis 24.07.2014. Sie informierten sich im Rahmen eines Forschungsstipendiums der Ungarischen Akademie der Wissenschaften über die neuesten Entwicklungen des europäischen Arbeitsrechts.

Anette Grønnerød-Hemmingby, Doktorandin an der juristischen Fakultät der Universität Oslo, hielt sich vom 13. Oktober bis 28. November 2014 im IAAEU auf. Sie arbeitete an ihrer Dissertation zum Thema "Fringe Benefits - The Employers Right to Alter Them".

5.1.2 Vorträge, Konferenzen und Werkstattgespräche

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, „Entgrenzung der Arbeit“, 07.01.2014

Dr. Raphaël Callsen, „Grundrechtsgeleitete Anwendung von Eingriffsnormen und Ordre public-Vorbehalt im Internationalen Arbeitsrecht“, 13.01.2014

Prof. Dr. Tamas Prugberger, „Die aktuelle Entwicklung im Arbeitsrecht in Ungarn“, 22.01.2014

Dr. Boris Alles, „Social Media und Arbeitsrecht“, 12.05.2014

Dr. Judit Barta, „Die Harmonisierung des Arbeitsrechts in Ungarn“, 24.06.2014

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.2.1 Gastforscher

- 02.-27.06.2014 Philipp Denter (Universität St. Gallen), Kooperationspartner: Mario Mechtel, finanziert durch IAAEU
- 12.-13.02.2014 Tim Friehe (Universität Bonn), Kooperationspartner: Mario Mechtel
- 12.-13.02.2014 Markus Pannenberg (FH Bielefeld), Kooperationspartner: Laszlo Goerke, Mario Mechtel

5.2.2 Ökonomisches Kolloquium am IAAEU

Wintersemester 2013/14

- 14.01.2014 Ulrich Zierahn (ZEW), Field of Study, Qualification Mismatch, and Wages: Does sorting matter?
- 28.01.2014 Tim Friehe (Universität Bonn), Crime and Self-Control Revisited: Disentangling the Effect of Self-Control on Risk and Social Preferences
- 04.02.2014 Sebastian Siegloch (IZA), Employment Effects of Local Corporate Taxes

Sommersemester 2014

- 29.04.2014 Thomas Zwick (Universität Würzburg), Adverse Selection and Information Advantages of Training Firms
- 06.05.2014 Marina Schröder (Universität zu Köln), The Spillover Effects of Monitoring: A Field Experiment
- 13.05.2014 Matthias Neuenkirch (Universität Trier), The Impact of UN and US Economic Sanctions on GDP Growth
- 20.05.2014 Matthias Greiff (Universität Gießen), Social Value Orientation and Expectations
- 27.05.2014 Andrey Launov (Universität Mainz), Thumbscrews for Agencies or for Individuals? How to Reduce Unemployment
- 03.06.2014 Daniel Wiesen (Universität zu Köln), The Effects of Fee-for-Service, Capitation, and Mixed Payment Systems for Physicians: A Systematic Experimental Analysis
- 17.06.2014 Oliver Himmler (Max-Planck-Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern), Tax Evasion Spillovers
- 24.06.2014 Christoph Wunder (Universität Erlangen-Nürnberg), Working Hours Mismatch and Well-being: Comparative Evidence from Australian and German Panel Data
- 01.07.2014 Nadja Dwenger (Max-Planck-Institut für Steuerrecht und Öffentliche Finanzen), Crowding Out of Intrinsic Motivation
- 15.07.2014 Nikolai Stähler (Deutsche Bundesbank), Towards a Fiscal Union? A Quantitative Assessment for Germany in EMU
- 22.07.2014 Daniel Herbold (Universität Frankfurt), A Repeated Principal-Agent Model with On-the-Job Search

Wintersemester 2014/15

- 28.10.2014 Heiner Schumacher (Universität Aarhus), Signaling Cooperation
- 25.11.2014 Marc Piopiunik (ifo Institut), The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance
- 09.12.2014 Gerald Eisenkopf (Universität Konstanz), Behavioral Foundations of Conflict Resolution

5.2.3 Brownbag Seminar

- 16.01.2014 Marco de Pinto: Wage Setting Structure and Firm-Level Heterogeneity
- 20.01.2014 Sabrina Jeworrek: Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany
- 30.01.2014 Vanessa Mertins: Self-Regulation and Optimal Educational Attainment Decisions
- 08.05.2014 Adrian Chadi: Happiness as a Determinant of Political Support
- 22.05.2014 Mario Mechtel: Identity, Delegation, and Blame Shifting
- 28.05.2014 Vanessa Mertins: Adverse Effects of Monetary Incentives in the Public Sector
- 26.06.2014 Philipp Denter: A Two-Stage Model of Electoral Competition
- 10.07.2014 Adrian Chadi: Sickness Absence and Career Advancement
- 17.07.2014 Mario Mechtel: The Effects of Labor Market Uncertainty on Obesity
- 06.11.2014 Adrian Chadi: Does TV Consumption Impair People's Health and their Well-being? Evidence from a Natural Experiment on the German Public
- 27.11.2014 Adrian Chadi: When the Honeymoon Comes at a Price: How Changing Jobs Influences Various Areas of Life

5.2.4 Workshops am IAAEU

6. Ökonomischer Workshop 14.02.—15.02.2014

Am 14. und 15. Februar 2014 fand der 6. Ökonomische Workshop an der Universität Trier statt, der vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) organisiert wurde. Im Rahmen des Workshops haben knapp zwanzig Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Universitäten und Forschungseinrichtungen ihre aktuellen Forschungsprojekte vorgestellt und diskutiert.

Wie in den vorherigen fünf Auflagen deckte das Themenspektrum verschiedene Gebiete der Wirtschaftswissenschaft ab, angefangen bei personalökonomischen Studien über verhaltensökonomische Untersuchungen bis zu aktuellen Forschungen aus dem Finanzbereich. Zu den Vortragenden gehören neben Professoren verschiedener Hochschulen auch viele Nachwuchsforscherinnen und -forscher.

Für die Keynote-Lecture konnte Dr. Benjamin Weigert gewonnen werden, der als Generalsekretär des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung („Die fünf Wirtschaftsweisen“) Einblicke in die unabhängige wissenschaftliche Politikberatung gab. Im Zentrum des Vortrags stand der von den Wirtschaftsweisen bereits 2012 als Antwort auf die europäische Schuldenkrise vorgeschlagene Schuldentilgungsfonds, der im Kreis der Nachwuchswissenschaftler kontrovers diskutiert wurde. Traditionell wählten die Teilnehmer am Ende des Workshops den besten Beitrag. Dieser Titel ging an Florian Baumann (Universität Düsseldorf) und Tim Friehe (Universität Bonn) für eine theoretische Studie über optimale Anreizsysteme für Anwälte in Gerichtsverfahren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops waren sich einig, dass die Veranstaltung auch im nächsten Jahr wieder stattfinden soll – dann bereits in der siebten Auflage.

Vorträge:

- Daniel Arnold (IAAEU Trier): Determinants of Sickness Absenteeism and Presenteeism: Substitutes, Complements or Neither?
- Bernd Bartels (Universität Mainz): A Rating Agency for Europe - Does it make a Difference?
- Florian Baumann (DICE, Universität Düsseldorf): Competitive Pressure and Corporate Crime.
- Adrian Chadi (IAAEU Trier): Does Task Meaning Matter in Retrospect?
- Burcu Erdogan (Universität Trier): Home Bias Revisited: The Role of Ambiguity.
- Tim Friehe (Universität Bonn): On the Advantages and Disadvantages of Restricting Lawyers.
- Clemens Hetschko (FU Berlin): Suffering from Income Support: Stigma and Workers' Well-being.

- Daniel F. Heuermann (Universität Regensburg): Warming Space: High-Speed Rail and Returns to Scale in Local Labor Markets.
- Stephan Jank (Frankfurt School of Finance & Management): The Portfolio Investment Decision of Heterogeneous Investors.
- Mario Mechtel (IAAEU Trier): Endogenous Social Identity and Group Choice.
- Markus Pannenberg (FH Bielefeld): Positional Income Concerns and Personality.
- Marco de Pinto (IAAEU Trier): Trade Unions, Information Asymmetries and Delocation of Firms.
- Katrin Scharfenkamp (Universität Tübingen): Gender-Related Differences of Substitution Strategies - A Comparative Analysis of the German Women's and Men's Soccer League.
- Frank Streif (ZEW Mannheim): Tax Competition between World Regions.
- Benjamin Weigert (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung): Steter Tropfen höhlt den Stein – Aus der Praxis der unabhängigen wissenschaftlichen Politikberatung.
- Ulrich Zierahn (ZEW Mannheim): Technological Change and Regional Labor Market Disparities in Europe.

Workshop on Co-Determination and Employee Participation 28.11.-29.11.2014

Am 28. und 29. November 2014 richteten die Ökonomen des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU (IAAEU) eine internationale Konferenz zu betrieblicher Mitbestimmung und Mitarbeiterbeteiligung aus. Während traditionelle Formen der Mitsprache über Gewerkschaften oder Betriebsräte an Bedeutung verlieren, treten in jüngster Zeit neue ungewöhnliche Formen der Mitarbeiterbeteiligung in Erscheinung. Der spektakulärste Fall ist sicherlich die britische Firma Virgin, die ihre Arbeitnehmer frei wählen lässt, wann und wie lange sie Urlaub machen. Vor diesem Hintergrund lohnt es sich, traditionelle aber auch neue Mitarbeiterbeteiligungsmodelle ins Zentrum einer wissenschaftlichen Konferenz zu rücken.

Knapp 20 Ökonomen und Sozialwissenschaftler aus den USA, Belgien und Deutschland präsentierten und diskutierten ihre neusten Forschungsergebnisse auf dem Feld der klassischen Mitbestimmung und der innovativen Mitarbeiterbeteiligung. Neben zwei Ökonomen aus den USA nahmen unter anderem auch hochkarätige Forscher des Wissenschaftszentrums Berlin und der Max-Planck Gesellschaft an der Konferenz teil. Dabei deckten die 11 Vorträge ein weites Feld ab, das von empirischen Untersuchungen der Industriellen Beziehungen bis hin zu verhaltensökonomischen Studien auf Basis von Labor- und Feldexperimenten reichte. An drei der vorgestellten Forschungsprojekte sind Wissenschaftler des IAAEU beteiligt. Das IAAEU freut sich, ein weiteres Mal ein Ort des wissenschaftlichen Austauschs und der Begegnung gewesen zu sein.

Vorträge:

- Guillermo Alves (Brown University): Workplace Democracy and Job Flows.
- Andrzej Baranski (Ohio State University): Individual Contributions and Collective Redistribution.
- Adrian Chadi (IAAEU Trier): Job Insecurity as a Reason to Belong to a Trade Union.
- Jan Drahokoupil und Romuald Jagodzinski (European Trade Union Institute Brüssel): Social Agency within Multinational Corporations: Assessing the Impact of European Works Councils.
- Katharina Dyballa (Universität Dortmund): To What Extend Do Co-determined Companies Influence Different Components of Executive Compensation? – An Empirical Analysis for Listed Companies in Germany.
- Jörg Franke (Universität Dortmund): Workers' Participation in Wage Setting and Opportunistic Behavior: Evidence from a Gift-Exchange Experiment.
- Sabrina Jeworrek (IAAEU Trier): When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field.
- Marco Kleine (MPI Bonn): Communication and Trust in Principal-Team Relationships: Experimental Evidence.
- Anne-Marie Kortas und Sigurt Vitols (WZB Berlin): Co-determination and Sustainability since the Financial Crisis.
- Holger Rau (Universität Göttingen): The Impact of Unionism and Minimum Wages on Worker Productivity: An Experimental Analysis.
- Sebastian Schaub (Universität Bonn): Peer Evaluation and Compensation Schemes in a Real Effort Experiment.

5.2.5 IAAEU Discussion Paper Series in Economics

- 01/2014 Goerke, Laszlo: Income Tax Buyouts and Income Tax Evasion
- 02/2014 Block, Jörn, Laszlo Goerke, José María Millán und Concepción Román: Family Employees and Absenteeism
- 03/2014 Chadi, Adrian: Dissatisfied with Life or with Being Interviewed? Happiness and Motivation to Participate in a Survey
- 04/2014 Friehe, Tim und Mario Mechtel: Gambling to Leapfrog in Status?
- 05/2014 Chadi, Adrian und Clemens Hetschko: The Magic of the New: How Job Changes Affect Job Satisfaction
- 06/2014 de Pinto, Marco und Jochen Michaelis: The Labor Market Effects of Trade Unions - Layard meets Melitz
- 07/2014 Franke, Jörg, Ruslan Gurtoviy und Vanessa Mertins: Workers' Participation in Wage Setting and Opportunistic Behaviour: Evidence from a Gift-Exchange Experiment
- 08/2014 Jeworrek, Sabrina und Vanessa Mertins: When Pay Increases are Not Enough: The Economic Value of Wage Delegation in the Field
- 09/2014 Goerke, Laszlo: Tax Evasion by Individuals
- 10/2014 Arnold, Daniel, Tobias Brändle und Laszlo Goerke: Sickness Absence and Works Councils
- 11/2014 Friehe, Tim, Mario Mechtel und Markus Pannenberg: Positional Income Concerns: Prevalence and Relationship with Personality and Economic Preferences
- 12/2014 de Pinto, Marco und Jörg Lingers: Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms

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

Beratung:

- Vorstand der Bundesagentur für Arbeit
- Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken
- Evaluationsagentur des Landes Baden-Württemberg (evalag)
- Fonds National de Recherche (Luxembourg)
- German-Israeli Foundation for Scientific Research and Development (GIF)
- Beirat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (VHB)
- Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research
- Rektorat der Universität Essen-Duisburg (Evaluation der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät)
- Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
- Spring Meeting of Young Economists
- Stellvertretender Vorsitz des Alumnivereins der Studienstiftung des Deutschen Volkes (Regionalgruppe Luxemburg/Trier)
- Vorsitz der Trierer Energiegenossenschaft TRENEG e.V.
- Vorsitz der Lokale Agenda 21 Trier e.V.
- Beirat der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für Masterstudiengänge der Arbeitsökonomie

Gutachtertätigkeiten:

- Industrial and Labor Relations Review
- International Journal of Manpower
- International Review of Economics
- International Tax and Public Finance
- Journal for Labour Market Research
- Journal of Behavioral and Experimental Economics
- Journal of Economic Behavior & Organization
- Review of International Economics
- Journal of Law, Economics and Organization
- Journal of Public Economic Theory

- Journal of Sports Economics
- Kyklos: International Review of Social Sciences
- Labour Economics
- Managerial and Decision Economics
- Singapore Economic Review
- Southern Economic Journal
- Zeitschrift für Personalforschung

5.2.7 Auszeichnungen und Erfolge

Goerke, Prof. Dr. Laszlo:

- Auflistung des Papers „Family Employees and Absenteeism“ unter den Top Ten Downloads in „CGN: Families & Family Trusts as Investors“.
- Prof. Dr. Laszlo Goerke gehört laut der aktuellen Fassung des Handelsblatt-Rankings (veröffentlicht am 15.12.2014) zu den forschungstärksten deutschsprachigen Betriebswirten. In der Kategorie Lebenswerk hat sich der Professor für Personalökonomik von Rang 38 auf 28 gesteigert und somit nur knapp die Top-25 verpasst. Das Handelsblatt-Ranking erfasst alle zwei Jahre die Forschungsleistungen von mehr als 2.000 Betriebswirten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Erstellt wird die Studie von einem Forscherteam der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich im Auftrag Handelsblatts. Das Ranking orientiert sich an international üblichen Evaluationskriterien wirtschaftswissenschaftlicher Forschung, wobei Veröffentlichungen in rund 1.000 internationalen Fachzeitschriften der BWL die Hauptgrundlage des Rankings darstellen.

Mechtel, Dr. Mario:

- Mario Mechtel, ist im November 2014 mit dem Joseph A. Schumpeter-Preis für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler aus dem Fachbereich IV der Universität Trier ausgezeichnet worden. Der mit 1000 Euro dotierte Joseph A. Schumpeter-Preis wird von der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank in Rheinland-Pfalz und dem Saarland gestiftet. Die Verleihung erfolgte im Rahmen der Absolventenfeier, übergeben wurde der Preis vom Leiter der Filiale Saarbrücken der Deutschen Bundesbank, Herrn Karl Heinz Thiel. Das Institut freut sich über die Auszeichnung.
- Mario Mechtel wurde in Wien bei einer der renommiertesten wirtschaftswissenschaftlichen Konferenzen für Nachwuchswissenschaftler mit dem Best Paper Award ausgezeichnet. Beim Spring Meeting of Young Economists (SMYE) treffen sich jährlich die besten jungen Wirtschaftswissenschaftler Europas, um ihre aktuellen Forschungsarbeiten zu diskutieren.

Dieses Jahr wurden aus den über 700 Bewerbungen nur knapp 150 Nachwuchswissenschaftler zum Vortrag am SMYE angenommen. Neben Mario Mechtel konnten sich zwei weitere Mitarbeiter des IAAEU, Adrian Chadi und Sabrina Jeworrek, für eine Teilnahme an dieser Konferenz qualifizieren. Auf Basis der Gutachterbewertungen aller eingereichten Beiträge wurden die Kandidaten für den Best Paper Award ausgewählt, die danach von Vertretern des Programmkomitees und des Vorstands der European Association of Young Economists bewertet wurden. Mario Mechtel und seine Co-Autorin Agnes Bäker von der Universität Tübingen wurden für ihre Arbeit mit dem Titel "Peer Effects in Cheating on Task Performance" ausgezeichnet. Der Preis ist mit 500 Euro dotiert. Das IAAEU freut sich, dass der Best Paper Award des SMYE erstmals an einen Trierer Wissenschaftler verliehen wurde.

- Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IAAEU sind nicht nur auf dem—im engeren Sinne—akademischen Parkett unterwegs, um ihre Forschungsarbeiten der Öffentlichkeit zu präsentieren. Manchmal wagen sie auch einen Ausflug in die Welt außerhalb des Elfenbeinturms. Auf Einladung der lokalen Organisatoren nahm Mario Mechtel im Oktober 2014 am 35. Science Slam Berlin teil und stellte dort eine Arbeit über den Einfluss politischer Systeme auf Statuskonsumpräferenzen der Bürger vor. Bei Science Slams geht es darum, dem Publikum auf unterhaltsame Weise die Ergebnisse eigener wissenschaftlicher Forschung verständlich zu präsentieren. Da die betreffende Studie sich mit Unterschieden zwischen West- und Ostdeutschland aufgrund der deutschen Teilung und Wiedervereinigung beschäftigt, war Berlin wenige Tage nach dem 25. Jahrestag des Mauerfalls ein guter Ort, um das Thema zu präsentieren. Etwas augenzwinkernd ging es in dem Vortrag darüber hinaus um die Laune, die Fans von Werder Bremen im Vergleich zu Fans von Bayern München haben, Zukunftsaussichten für auf Luxusgüter spezialisierte Marketingfirmen und den Zusammenhang zwischen der Scheidungsrate und dem Pro-Kopf-Konsum von Margarine. Das Video des Vortrags kann online unter <https://www.youtube.com/watch?v=ALrABqInF6Q> betrachtet werden.
- Mario Mechtel wurde in das Programmkomitee für das 20th Spring Meeting of Young Economists, das im Mai 2015 in Gent (Belgien) stattfindet, berufen. Gemeinsam mit Claudia Cerrone (Royal Holloway, University of London) und Lennart Freitag (Universität Maastricht) organisiert er den Auswahlprozess der eingereichten Beiträge und gestaltet basierend auf den Urteilen von knapp 100 Gutachtern das Programm der Tagung. Auch eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des IAAEU sind als Gutachter über die eingereichten Beiträge aktiv. Auf der Konferenz werden circa 150 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus ganz Europa ihre aktuellen Arbeiten präsentieren, die aus gut 600 Einrichtungen ausgewählt wurden. Höhepunkt der Tagung wird die Keynote-Lecture von Jean Tirole sein, der im Jahr 2014 mit dem Alfred-Nobel-Gedächtnispreis für Wirtschaftswissenschaften ausgezeichnet wurde.

6. Presseschau

Universität Trier

03. Juni 2013 - 19. Februar 2014

Jenseits des Landschaftgartens - Landschaften zwischen Ursprung und Verschwinden, 1870 bis heute

Vom 3. Juni 2013 bis 19. Februar 2014 waren unter dem Titel „Jenseits des Landschaftgartens“ Graphiken von 1870 bis heute zu sehen, die sich mit „Landschaften zwischen Ursprung und Verschwinden“ auseinandersetzen.

Die Graphische Sammlung des Fachs Kunstgeschichte der Universität Trier präsentierte die Kunstwerke im Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU), Campus II der Universität (Gebäude H, 7. Etage), jeweils montags bis donnerstags von 10.00 bis 15.00 Uhr.

Universität Trier

26. Juni - 07. November 2014

Unruhe ist die erste Bürgerpflicht— Radierungen von Peter Ackermann (1934-2007)

In den Räumlichkeiten des IAAEU wurde die Ausstellung „Unruhe ist die erste Bürgerpflicht“ mit Radierungen von Peter Ackermann aus der Graphischen Sammlung der Uni Trier eröffnet. Die Ausstellung umfasst vor allem Motive des 2007 verstorbenen Künstlers, die revolutionäre Momente nicht nur in der deutschen Geschichte einfangen. Die Ausstellung ist auch für interessierte Besucher zugänglich.

Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Universität Trier Pressestelle

17. Februar 2014

Schuldenentilgungsfonds kontrovers diskutiert

Florian Baumann (Universität Düsseldorf) und Tim Friehe (Universität Bonn) haben in diesem Jahr beim „Ökonomischen Workshop“ des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) den Titel für den besten Beitrag gewonnen. Ihre theoretische Studie befasst sich mit optimalen Anreizsystemen für Anwälte in Gerichtsverfahren. Bei dem Workshop, der bereits zum sechsten Mal an der Universität Trier stattfand, präsentierten und diskutierten etwa 20 Wissenschaftler verschiedener Universitäten und Forschungseinrichtungen ihre aktuellen Forschungsprojekte.

In der Keynote-Lecture gewährte Dr. Benjamin Weigert als Generalsekretär des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung („Fünf Wirtschaftsweisen“) Einblicke in die unabhängige wissenschaftliche Politikberatung. Im Zentrum des Vortrags stand der von den Wirtschaftsweisen bereits 2012 als Antwort auf die europäische Schuldenkrise vorgeschlagene Schuldenentilgungsfonds, den die Nachwuchswissenschaftler kontrovers diskutierten. Wie in den vorherigen fünf Auflagen des Workshops deckte das Themenspektrum verschiedene Gebiete der Wirtschaftswissenschaft ab, angefangen bei personalökonomischen Studien über verhaltensökonomische Untersuchungen bis zu aktuellen Forschungen aus dem Finanzbereich. Zu den Vortragenden gehören neben Professoren verschiedener Hochschulen auch viele Nachwuchsforscher.

ZeitOnline—Blog zum Mauerfall

17. September 2014

Ausschnitt aus dem Artikel „Die Freiheit, Duplo zu kaufen“

Mauerfall—Die ersten 25 Jahre

[...]„Auch heute gibt es noch Unterschiede. Die Ostdeutschen neigen stärker zu Statusgütern; solche Produkte also, die im Umfeld gut vorzuzeigen sind und Reichtum signalisieren sollen: teuer anmutende Uhren und Schmuck, auffällig bemusterte Handtaschen, wattstarke Subwoofer im Auto.

Eine Untersuchung der Ökonomen Tim Friehe und Mario Mechtel zeigt, dass in Ostdeutschland rund acht Prozent mehr für solch sichtbaren Luxus ausgegeben werden als im Westen. Zwar sank der Wert seit 1993 um sieben Prozentpunkte. Doch noch immer ist der Unterschied zu deutlich, um ihn mit statistischer Ungenauigkeit zu erklären.

Klaus Schroeder erkennt darin ein speziell ostdeutsches Distinktionsbemühen. Über Jahrzehnte habe es im Osten keine Möglichkeit gegeben, sich abzuheben. Nach 1990 wurde das dann nachgeholt. Ganz anders im Westen: "In den 1970er Jahren hat es in der BRD aus dem Wohlstand heraus einen postmateriellen Wertewandel gegeben." Das Ergebnis: Noch heute spottete man im Westen häufiger

als im Osten über Menschen, die sich mit offenem Reichtum zu schmücken versuchen.“ [...]

Trierischer Volksfreund

16. November 2014

Preise beim festlichen Semesterauftakt

Auszeichnung für Dr. Janina Bernhard auf Vorschlag von Prof. Dr. Sadowski

Bei der offiziellen Semestereröffnung am „Dies Academicus“ am 12. November 2014 hat Frau Dr. Janine Bernhard auf Vorschlag von Prof. Dr. Dieter Sadowski den „Förderpreis des Freundeskreises Trierer Universität e.V.“ verliehen bekommen. Dr. Janine Bernhard war von Dezember 2008 bis August 2012 Stipendiatin des Graduiertenkollegs im Forschungsschwerpunkt des Landes Rheinland-Pfalz „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“.

Universität Trier Pressestelle

19. November 2014

Konferenz: Wenn Mitarbeiter mitreden dürfen

Normalerweise entscheiden Chefs alles selbst. Doch es geht auch anders. Immer mehr Manager legen Entscheidungen in die Hände ihrer Mitarbeiter in der Hoffnung, dass dies zu besseren Entscheidungen führt. Die Ökonomische Abteilung des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier greift das Thema Mitarbeiterbeteiligung am 28. und 29. November in einer hochkarätigen Konferenz auf.

Während traditionelle Formen der Mitsprache über Gewerkschaften oder Betriebsräte an Bedeutung verlieren, treten in jüngster Zeit neue ungewöhnliche Formen der Mitarbeiterbeteiligung in Erscheinung. Der spektakulärste Fall ist sicherlich die britische Firma Virgin, die ihre Arbeitnehmer frei wählen lässt, wann und wie lange sie Urlaub machen.

Vor diesem Hintergrund lohnt es sich, traditionelle aber auch neue Mitarbeiterbeteiligungsmodelle ins Zentrum einer wissenschaftlichen Konferenz zu rücken. Ziel der Veranstaltung ist es, sich über aktuelle Forschungsergebnisse auszutauschen und neue internationale und interdisziplinäre Forschungsprojekte auf den Weg zu bringen. Neben Wissenschaftlern aus den Vereinigten Staaten und Belgien werden unter anderem auch Forscher vom Wissenschaftszentrum Berlin und dem Max-Planck-Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern in Bonn erwartet. Angehörige der Universität sind als Zuhörer herzlich willkommen! Die Veranstaltung findet am Freitag, 28. November, von 9 bis 16 Uhr und am Samstag, 29. November, von 9.30 Uhr bis 12.30 Uhr in den Räumlichkeiten des IAAEU an der Universität Trier statt (Campus II, Raum H 714). Weitere Informationen: <http://www.iaaeu.de>

7. Mitarbeiterübersicht

(Stand: 31.12.2014)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail:
Direktorium			
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724 723	4740 4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721 722	4750 4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk	638	4772	birk@iaaeu.de
Ref. jur. Anna Donner	716	4758	donner@iaaeu.de
Ref. jur. Konstantin Esch	718	4745	esch@iaaeu.de
Ref. jur. Natalia Hebold	711	4763	hebold@iaaeu.de
Ass. jur. Marius Mietzner	728	4756	mietzner@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
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
Jun. Prof. Dr. Lars Hornuf	727	4744	hornuf@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
Bibliothek			
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
EDV-Abteilung			
Leitung EDV (Adrian Chadi)	632	4774	chadi@iaaeu.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeu.de

Adresse

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

Direktoren

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

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

Redaktion und Ansprechpartner

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

Satz und Layout

Claudia Kolaska