



IAAEU

Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2015

und

Forschungsplan 2016 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	8
2.3 Das Direktorium	8
3. Wissenschaftliche Aktivitäten	9
3.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	9
3.1.1 Forschungsprojekte	9
3.1.2 Europadatenbank und Newsletter.....	25
3.1.3 Veröffentlichungen	27
3.2. Vorträge, Tagungsteilnahmen, Forschungsaufenthalte	30
3.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	36
3.2.1 Forschungsprojekte	36
3.2.2 Veröffentlichungen	65
3.2.3 Vorträge, Tagungsteilnahmen, Forschungsaufenthalte	70
3.3. Juniorprofessur.....	76
3.3.1 Forschungsprojekte	77
3.3.2 Veröffentlichungen.....	78
3.3.3 Vorträge, Tagungsteilnahmen, Forschungsaufenthalte	79
4. Bibliothek	82
5. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU	84
5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	84
5.1.1 Gastforscher.....	84
5.1.2 Vorträge im IAAEU	84
5.1.3 Konferenzen und Seminare	85
5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	87
5.2.1 Gastforscher	87
5.2.2 Ökonomisches Kolloquium	87
5.2.3 Brownbag Seminar.....	88
5.2.4 Workshops im IAAEU	89
5.2.5 IAAEU Discussion Papers Series in Economics.....	92
5.2.6 Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter.....	93
5.2.7 Auszeichnungen und Erfolge	94
5.3. Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU	96
6. Presseschau	97
7. Mitarbeiterübersicht.....	102

1. Vorwort

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) ist ein kleines, interdisziplinär ausgerichtetes Forschungsinstitut, das seinen Platz in einer sich rasch wandelnden deutschen und europäischen Forschungslandschaft immer wieder hinterfragen und neu bestimmen muss. Nur auf diese Weise kann das IAAEU in der Konkurrenz mit großen, weniger spezialisierten Institutionen bestehen. Die Neuausrichtung des IAAEU im Anschluss an die Direktorenwechsel hat die Position des Instituts umfassend gestärkt, wie beispielsweise die vielfältigen Veröffentlichungen, die beständige und fruchtbare Beteiligung an der wissenschaftlichen Diskussion und die Berufungserfolge für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verdeutlichen. Nach diesem ersten Schritt will die Institutsleitung in den nächsten fünf Jahren die Aktivitäten des Instituts auf wenige, bedeutende Zukunftsfragen fokussieren, um Synergien innerhalb des Teams auszubauen und um das IAAEU noch stärker als bisher als Ansprechpartner auf bestimmten Feldern zu etablieren. Zu diesen Themen zählen der demographische Wandel, die Rolle der Gewerkschaften und des kollektiven Arbeitsrechts, die Wirkung von Arbeitsbedingungen, die Arbeitnehmermobilität und die Arbeit in einer digitalisierten Wirtschaft. Anregungen aus dem Kuratorium und dem Beirat aufnehmend und nach Gesprächen im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur ist ein Institutsentwicklungsplan erarbeitet worden, an dem sich auch die künftige Außendarstellung ausrichten wird. Die erfolgreiche internationale Zusammenarbeit wird fortgesetzt, die arbeitsgruppenübergreifende Zusammenarbeit ausgebaut und intensiviert.

Im vergangenen Jahr haben Mitglieder der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe das rechtvergleichende Projekt „Arbeiten im Rentenalter“ weiter verfolgt. Die Ausarbeitungen zur Rechtslage in Finnland hat Frau Dr. Agne Vaitkeviciute, LL.M. abgeschlossen und in mehreren Zeitschriftenbeiträgen veröffentlicht. Zur Vertiefung der Erkenntnisse der schwedischen Situation hat Frau Maike Weber einen Forschungsaufenthalt an der Universität Lund unternommen. Erschienen ist im Jahr 2015 der am Institut mitherausgegebene Band Nr. 7, Arbeits- und Sozialrecht, der Enzyklopädie Europarecht, die im In- und Ausland sehr positiv aufgenommen worden ist. Weiterhin wurde im November die Internationale Konferenz zum Arbeitsvölkerrecht veranstaltet, an der Vertreter von Wissenschaft, Verbänden und Ministerien aus mehr als 20 Ländern teilgenommen haben. Aufgrund des großen Interesses ist geplant, in 2017 eine Folgekonferenz zu organisieren. Auch eine systematische Darstellung des Arbeitsvölkerrechts ist in Vorbereitung; Autoren konnten dafür bereits gewonnen werden, und der Verlag Mohr/ Siebeck übernimmt die Veröffentlichung. Eine gewisse Verzögerung erlebte der Start des rechtsvergleichenden Projekts „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ wegen organisatorischer Abstimmungsschwierigkeiten mit dem Projektförderer. Da diese ausgeräumt scheinen, ist der Start im Sommersemester geplant. Daneben haben Mitglieder der Arbeitsgruppe Beiträge in Zeitschriften, Festschriften und online-Publikationen veröffentlicht und auf nationalen und internationalen Tagungen vorgetragen.

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe hat im Jahr 2015 einen personellen Umbruch erlebt: Drei ihrer Mitglieder haben einen Ruf erhalten: in einem Fall auf eine Lebenszeitprofessur und zwei Mal auf Juniorprofessuren. Zwei dieser Rufe wurden angenommen. Außerdem hat ein Mitarbeiter seine Dissertation abgeschlossen. In der Forschung sind wiederum eine Vielzahl von Studien ent-

standen, die sich vor allem der experimentellen Personalökonomik, der Untersuchung von Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsinstitutionen in Staaten der Europäischen Union sowie der Analyse von innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen zuordnen lassen. Der Jahresbericht dokumentiert im Detail, in welchem beachtlichen Maße es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelungen ist, ihre Analysen in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen, sei es über Vorträge oder in Form von Veröffentlichungen in begutachteten Zeitschriften. Bewährt haben sich auch die verschiedenen Diskussionsforen für Beiträge von auswärtigen Wissenschaftlern, die das IAAEU etabliert hat. So hat die ökonomische Arbeitsgruppe im Jahr 2015 wiederum zwei Konferenzen mit umfangreicher externer Beteiligung ausgerichtet: Im Rahmen des 7. ökonomischen Workshops haben im Februar 2015 vorwiegend Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen ihre Forschungsergebnisse präsentiert und diskutiert. Im Oktober fand eine Konferenz zur experimentellen Personalökonomik statt, mit Teilnehmern aus 8 Ländern. Das wöchentliche Forschungskolloquium mit Vorträgen externer Gäste sowie das Brown-Bag-Seminar zur Förderung der internen Forschungsk Kooperation haben ebenfalls zu einer Reihe neuer Forschungsprojekte inspiriert und zu Kooperationen geführt. Trotz der personellen Veränderungen – oder vielleicht auch deshalb – ist das Jahr 2015 aus Sicht der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ein erfolgreiches gewesen.

Insgesamt leistet das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union 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 2016

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

Kennzahlen-Übersicht

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	6 (7)	8***	14 (7)
Doktoranden je Direktor	9	3	12
davon Frauen	4	2	6
Postdoktoranden je Direktor	3	5***	8
davon Frauen	1	1	2
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	4	1	5
Zweitgutachten je Direktor	4	0	4
Zweitgutachten je Juniorprofessor	-	1	1
Examensarbeiten je Direktor	36	30	66
Fluktuation:			
Zugänge	1 (1)	1	2 (1)
Abgänge	0	3	3
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	8	6	14
Veröffentlichungen des Juniorprofessors	-	17	17
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	14	33	47
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	4	5	9
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)	6	6 (4)
Gastforscher	8	1	9
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	7	3	10
Tagungsteilnahmen mit Vortrag des Juniorprofessors	-	17	17
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	5	32	37
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	2	3
Gastvorträge/Werkstattgespräche	6	18	24

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel und Universitätsmitarbeiter.

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

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

*** Drei Mitarbeiter sind im Laufe des Jahres 2015 ausgeschieden.

2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU

2.1 Das Kuratorium

Das Kuratorium hat die Aufgabe zum jährlichen wissenschaftlichen Tätigkeitsbericht, zum Geschäftsbericht und zur Jahresrechnung Stellung zu nehmen, dem Direktorium nach der Vorlage des Geschäftsberichts und der Prüfung der Jahresrechnung Entlastung zu erteilen, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben.

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

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, 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 (emeritiert seit 1. Oktober 2015)
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn
- Dr. Daniela Heinemann, Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Mainz, Deutschland
- Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Prof. Dr. Norbert Kluge, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland
- Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester, Vereinigtes Königreich
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, Institut zur Zukunft der Arbeit, Deutschland, und Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, Luxemburg
- Jutta Steinruck, Mitglied des Europäischen Parlaments, 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 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 genannten Professoren wurden für eine weitere dreijährige Amtszeit bis einschließlich 2018 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.

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



birk@iaaeu.de

0651 201 4772

Laufende Forschungsprojekte

Münchener Kommentar

2007 bis 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 November bis Mitte Dezember 2015 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.



schlachter@iaaeu.de

0651 201 4750

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

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

Laufende Forschungsprojekte

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“ nicht ausreichend 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. Im laufenden Jahr konnten die Ergebnisse zur finnischen Rechtslage dargestellt und veröffentlicht werden. Die Ergebnisse zum schwedischen Recht folgen. Zudem haben mehrere Projektbeteiligte Vorträge zum Thema gehalten.

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

Die kollektiven Unionsgrundrechte 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. Als besonders schwierig erweist sich das Verhältnis der Grundrechte zu den etablierten wirtschaftlichen Grundfreiheiten der Union. 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. Damit bietet sich eine systematische Erörterung des Verhältnisses des Unionsrechts zum Arbeitsvölkerrecht an, begleitet von einer Diskussion der Einflüsse dieser Rechtsquellen auf das nationale Recht. Neben Einzelveröffentlichungen zum Thema ist eine systematische Darstellung des Arbeitsvölkerrechts geplant (Verlag Mohr/ Siebeck).

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Start: 2008

Ende: jährlich fortlaufend

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

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

Für die Neubearbeitung (17. 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. Die Verzögerung des Arbeitsbeginns ist dem durch gesundheitliche Gründe bedingten Ausscheiden der Mitau-

torin, Richterin am BAG, Frau Dr. Helga Laux, sowie der Gewinnung eines geeigneten Nachfolgers geschuldet. Professor Schlachter wird auch in der Neuauflage der Kommentierung das Befristungsrecht bearbeiten und die Mitautorin 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. Beide Rechtsquellen bedienen sich rechtstechnisch der Instrumente des Internationalen Privat- (Arbeits-) Rechts zur Schaffung sog. „Eingriffsnormen“, mit deren Hilfe das Recht des Arbeitsortes durchgesetzt wird, unabhängig davon, welcher Rechtsordnung die Arbeitsbeziehungen sonst unterliegen. Die Schwierigkeiten der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit mit Anwendung und Durchsetzung des so „vergemeinschafteten“ Internationalen Arbeitsrechts sind aktuell Gegenstand der Forschungsinteressen.

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 Wechselwirkun-

gen zwischen nationalem, unionalem und europäischem Standard sollen verstärkt herausgearbeitet werden. Dazu ist aktuell das Interesse an der Entwicklung methodischer Standards zur Auslegung und Anwendung von Rechtsnormen unter dem wechselseitigen Einfluss völkerrechtlicher Instrumente in den Vordergrund getreten. Unter Beteiligung von Vertretern des EGMR, der ILO-Überwachungsausschüsse und des ECSR werden Methoden zur Erzielung besserer Konvergenz bei der Entwicklung internationaler Auslegungsstandards untersucht.



donner@iaaeu.de

0651 201 4758

Ref. jur. Anna Donner

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

Die gesundheitliche Eignung als Zugangsvoraussetzung zum Beamtenverhältnis

Voraussetzung für den Zugang zum Beamtenverhältnis ist unter anderem die in Art. 33 Abs. 2 GG normierte Eignung, der neben 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. Die Arbeit befasst sich zunächst mit dem Hintergrund der gesundheitlichen Eignung sowie ihrer der Einordnung in den Normenkontext und geht der Frage nach, ob bzw. inwieweit der Gesetzgeber seinem Regelungsauftrag in Art. 33 Abs. 5 GG Rechnung getragen hat. Darüber hinaus soll der Umgang mit der gesundheitlichen Eignung in der Praxis veranschaulicht werden. Weiteres Ziel der Arbeit ist die Darstellung der Fragwürdigkeit der Gesundheitsuntersuchung in verfassungsrechtlicher Hinsicht sowie der Bedenklichkeit der prognostischen Einschätzung der Bewerberinnen und Bewerber.

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 und Doktorand an der Universität Trier

Einfluss der Portabilität von bAV-Anwartschaften auf arbeitsrechtliche Haftungsrisiken der beteiligten Versorgungsschuldner

Angesichts der demographischen Entwicklung kann die per Umlageverfahren finanzierte gesetzliche Rentenversicherung eine echte Lebensstandardsicherung im Alter nicht mehr gewährleisten. Dies veranlasste den Gesetzgeber, die private sowie die betriebliche Altersvorsorge (bAV) in den Alterssicherungsplan einzubeziehen. Arbeitgeber rücken infolgedessen zunehmend in die Rolle des Hauptversorgers im Alter ein. Die hohen Anforderungen, die jene von arbeits-, steuer- und sozial- ebenso wie privatversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen geprägte bAV an die Arbeitgeber stellt, generieren spiegelbildlich bereits im Rahmen der Implementierung betrieblicher Zusatzversorgungssysteme enorme Haftungspotenziale. Diese gemäß der Natur der Sache langfristig angelegten Risiken werden durch die Möglichkeit der Übertragung von Anwartschaften aus einer solchen betrieblichen Altersvorsorge (§ 4 BetrAVG) zusätzlich 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, die bspw. einer angestrebten Enthaltung des Altarbeitgebers entgegenstehen. 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, internen oder externen Beratern sowie ggf. einem externen Versorgungsträger und dem Pensionsversicherungsverein (im Insolvenzfall) machen eine sorgfältige juristische Betrachtung der Risikoverteilung im Falle einer Übertragung von Betriebsrentenanrechten daher unabdingbar.

Somit bleibt festzustellen, dass gerade bei der Durchführung der Portabilität ein eigenständiges Haftungspotenzial besteht, welches als Damokles-Schwert das Gleichgewicht der langfristig angelegten Interessen der am Vorsorgeverhältnis Beteiligten gefährdet. Die Arbeit unternimmt daher auch vor dem Hintergrund der jüngsten nationalen und unionalen Reformbestrebungen eine eingehende, insbesondere haftungsrechtliche Betrachtung aus dem Blickwinkel der eingebundenen Versorgungsschuldner, um diese Risiken aus der praxislastigen Querschnittsmaterie der bAV herauszuarbeiten und zu systematisieren.



esch@iaaeu.de

0651 201 4745



hebold@iaaeu.de

0651 201 4763

Ref. jur. Natalia Hebold

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

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

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

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

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

Ass. 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
- 2013 bis 2015 Rechtsreferendar beim Saarländischen Oberlandesgericht
- Seit Juli 2013 Doktorand an der Universität Trier
- Seit Februar 2014 wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Kanzlei „silberberger.lorenz.towara kanzlei für arbeitsrecht“ in Düsseldorf
- Seit November 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAAEU



klein@iaaeu.de

0651 201 4746

Das Beamtenstreikrecht in privatisierten Unternehmen am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen

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

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

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

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



mietzner@iaaeu.de

0651 201 4756

Ass. jur. Marius Mietzner

- 2004 bis 2010 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Regensburg
- 2010 Ausbildung zum Wirtschaftsmediator (CVM)
- April 2010 bis Mai 2012 Referendariat im Bezirk des OLG Nürnberg
- Seit Oktober 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAAEU und Doktorand der Universität Trier

Die Hinzuziehung von Hilfspersonen des Betriebsrats und das zugehörige Haftungskonzept

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht an verschiedenen Stellen vor, dass sich der Betriebsrat bei der Erledigung seiner Aufgaben durch Dritte unterstützen lassen kann. So bietet § 80 Abs. 3 BetrVG dem Betriebsrat die Möglichkeit, sich bei der Durchführung seiner Aufgaben der Hilfe eines Sachverständigen zu bedienen. § 111 S. 2 BetrVG gewährt dem Betriebsrat im Falle einer Betriebsänderung das Recht, einen Berater hinzuzuziehen. Auch Rechtsanwälte, Gewerkschaften und Bildungsträger kommen als den Betriebsrat unterstützende Dritte in Betracht. Der Betriebsrat ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz allerdings als vermögensloses Gremium konzipiert, woraus vielfach geschlossen wird, dass er grundsätzlich insoweit nicht rechtsfähig ist, als es um seine Teilnahme am allgemeinen Rechtsverkehr geht. Deswegen ist die Frage nach der Ausgestaltung der vertraglichen Grundlagen der Tätigkeit der Hilfspersonen des Betriebsrats seit jeher umstritten. Als ein auf vielfache Zustimmung stoßendes Konzept hat sich der Vorschlag erwiesen, ausnahmsweise eine Vermögens- und zugleich Rechtsfähigkeit des Betriebsrats anzuerkennen, soweit er sich bei seinem Handeln in den vom Betriebsverfassungsgesetz aufgestellten Grenzen bewegt. Für die Hinzuziehung eines Beraters im Falle einer geplanten Betriebsänderung beispielsweise hat diese Ansicht zur Folge, dass der Betriebsrat selbst Vertragspartei ist, soweit die Hinzuziehung des Beraters den Voraussetzungen des § 111 S.2 BetrVG entspricht. Hieran anknüpfend hat der BGH in seinem Urteil vom 25.10.2012 (Az. III ZR 266/11) ausgeführt, dass der Betriebsrat insoweit kein verpflichtungsfähiges Rechtssubjekt darstellt, als dessen gesetzlicher Wirkungsbereich überschritten wird. Betriebsratsmitglieder, die als Vertreter des Betriebsrats mit einem Beratungsunternehmen eine Beratung vereinbaren, die zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 111 BetrVG nicht erforderlich ist, haften dem Berater – vorbehaltlich der Bestimmungen in § 179 Abs.2 und 3 BGB – daher insoweit entsprechend § 179 BGB.

Dieses Urteil zum Anlass nehmend, werden in der Arbeit die Voraussetzungen für die Hinzuziehung der unterschiedlichen Hilfspersonen des Betriebsrats herausgearbeitet und die bisherigen Lösungsvorschläge zur vertrags- und haftungsrechtlichen Konstruktion des Einsatzes dieser Personen kritisch geprüft. Dabei wird insbesondere aufgezeigt, dass die Lösung des BGH ein beachtliches Haftungsrisiko zumindest für die handelnden, ehrenamtlich tätigen Betriebsratsmitglieder bedeutet. In der Folge ist eine effektive Nutzung der dem Betriebsrat zustehenden Rechte gefährdet. Um diese Konsequenzen zu vermeiden, soll ein Gegenmodell entwickelt werden, das die verschiedenen Interessen von Arbeitgeber, Betriebsrat(smitgliedern) und Hilfspersonen zu einem angemessenen Ausgleich bringt.

Dr. Agne Vaitkeviciute, LL.M.

- 2000 bis 2006 Bachelor- und Masterstudium des Europäischen Rechts an der Universität Mykolas Romeris in Vilnius, Litauen
- 2006 bis 2013 Dozentin für das Recht der Europäischen Union an der Universität Mykolas Romeris
- 2007 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- 2009 Studium an der Universität Wien im Rahmen des ERASMUS-Programms
- 2010 Promotion an der Universität Mykolas Romeris
- 2013 bis 2014 Masterstudium (LL.M.) des Rechts der Europäischen Union an der Universität Tilburg, Niederlande
- Seit April 2015 Wissenschaftliche Mitarbeiterin des IAAEU



vaitkeviciute@iaaeu.de

0651 201 4771

Erwerbstätigkeit im Rentenalter? Instrumente zur Verbesserung der Beschäftigungschancen jenseits der Altersgrenze, Anregungen aus der finnischen Praxis

Die Möglichkeit, Erwerbstätigen auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze, eine weitere Beteiligung auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen, ist bislang in Deutschland als Problem der Demografie diskutiert worden. Da eine systematische Studie hierzu fehlt, erscheint ein Rechtsvergleich mit Finnland, das auf dieses Problem schon früh reagiert hat und bereits praktische Erfahrung mit Rentnerarbeitsverhältnissen hat, hilfreich. Ein direkter Vergleich zwischen den im deutschen Arbeitsrecht zu erwartenden Problemen und den im finnischen Arbeitsrecht bereits gefundenen Lösungsvorschlägen trägt dazu bei, die Diskussionsgrundlage in Deutschland zu erweitern und die Tauglichkeit von Lösungsvorschlägen zu überprüfen.

Dieses Projekt soll arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen feststellen, deren Anwendung die Bereitschaft zur fortgesetzten Beschäftigung von Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze verbessert oder ihr umgekehrt entgegensteht, und soll Vorschläge erarbeiten, ob und in welcher Weise diese Bedingungen beeinflusst werden können. Dazu soll die Rechtslage in Finnland als EU-Mitgliedstaat untersucht werden. Über Finnland ist durch empirische Forschung bekannt, dass es einen Rentnerarbeitsmarkt etabliert hat, wo Erwerbsbeteiligung von Personen jenseits der Regelaltersgrenze stattfindet. Welche Regelungen diese Entwicklung gefördert haben, soll dargelegt werden.

Das Ziel dieses Projekts ist die Beurteilung der Rechtsbedingungen für verbesserte Angebote zur Rentnerbeschäftigung in Deutschland. Deswegen sollen die Rechtsregeln identifiziert werden, welche solche Beschäftigungsverhältnisse erleichtern können und welche ihnen entgegen stehen. Zudem wird untersucht, welche Regelungsebenen genutzt werden sollten.



weber@iaaeu.de

0651 201 4185

Ref. jur. Maike Weber

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

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

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

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

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

Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten

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

Entwicklung des Arbeitsrechts unter dem Einfluss der Globalisierung

Universität Pécs; IAAEU

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: 2017

Der erste Forschungsabschnitt 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 Folgeveranstaltung im Herbst 2014 hatten internationale Referenten aus ihren jeweiligen Rechtssystemen berichtet.

Entwicklung des Verbots der Altersdiskriminierung unter dem Einfluss des EuGH

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

Start: Sommer 2014

Ende: Sommer 2016

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 auftretenden Diskriminierungsprobleme aufbereitet und die Lösungsmöglichkeiten auf ihre Tauglichkeit untersucht, die das Unionsrecht in der relevanten Auslegung durch den Gerichtshof bereit hält. Die Untersuchungen mündeten in Beiträge für eine Publikation, die auf der Labour Law Network Conference 2015 in Amsterdam vorgestellt wurde:

Numhauser-Henning/Rönmar (eds.): Age Discrimination and Labour Law, Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond (2015).

Frau Schlachter hat ein Kapitel beigetragen:

Age Discrimination and Labour Law in Germany, in: Ann Numhauser-Henning/ Mia Rönmar (eds.), Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond, Wolters Kluwer Law & Business 2015, S. 207-221.

Arbeiten im Rentenalter

Das Projekt „Arbeiten im Rentenalter“ geht rechtsvergleichend mit Schweden und Finnland der Frage nach, 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.

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

Human Rights in Times of Economic Crises

Der Einfluss der Wirtschafts- und Finanzkrise auf dem 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. Welche Grenzen Krisenbekämpfungsmaßnahmen durch europäisch verankerte Menschenrechte gezogen werden, ist nicht nur für die Bewältigung der Wirtschaftskrise bedeutsam, sondern auch für die Bewältigung der Flüchtlingskrise.

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

Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge

Start: April 2016

Der Start des rechtsvergleichenden Projekts zum Thema „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ hat sich wegen organisatorischer Schwierigkeiten des Förderers, der „German Israeli Foundation“, verzögert. Das Konzept des Antrags sieht Workshops aller beteiligter Wissenschaftler einschließlich nationaler Berichterstatter vor, die mit dem Förderer näher abgestimmt werden mussten. Kooperati-

onspartner ist Professor Mordehai Mironi von der Universität Haifa. Im Projekt 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 Streikaktivitäten 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.

Laufende externe Dissertationsprojekte:

- **Toni Benker**
Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensmitbestimmung in der Societas Europaea
- **Anja Gatzweiler**
Die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG – Konsequenzen der Diskriminierungsverbote und praktische Auswirkungen auf die Arbeitgeberpraxis
- **Michael Hoffmann**
Die Europarechtskonformität des neuen schwedischen Entsendegesetzes nach der Laval-Entscheidung des EuGH – zugleich zum Einfluss des Europarechts auf das Arbeitskampfrecht
- **Thomas Jaron**
Höchstleistungszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben
- **Melanie Klauk**
Zulässigkeit und Grenzen des Streiks von Spartengewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsprozessrechts
- **Michael Kraus**
Die nationale Umsetzung der 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

3.1.2 Europadatenbank und Newsletter

Europadatenbank

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

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

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

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

Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“

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

3.1.3 Veröffentlichungen

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

- Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung und Pflicht zur Umsetzung des Unionsrechts, EuZA 2015, 1-14.
- Die Vereinbarkeit gesetzlich vorgeschriebener Tarifeinheit mit internationalem Recht (EMRK, ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98), <http://www.vaa.de/verband/artikel/news/vaa-tarifeinheit-verstoest-gegen-europarecht/>.
- Die europäische Dimension betrieblicher Arbeitnehmerbeteiligung, EuZA 2015, S. 149-160.
- Die Vereinbarkeit gesetzlich vorgeschriebener Tarifeinheit mit Art. 11 EMRK und den ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98, AuR 2015, S. 217-222.
- Age Discrimination and Labour Law in Germany, in: Ann Numhauser-Henning/ Mia Rönmar (eds.), *Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*, Wolters Kluwer Law & Business 2015, S. 207-221.
- Employee Voice Outside Collective Bargaining, in: Matthew W. Finkin/Guy Mundlak (Hrsg.), *Comparative Labour Law*, Edward Elgar Publishing, Northampton, MA, USA, 2015, S. 330-376.
- Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zum Schutz von Arbeitsverhältnissen, in: *Arbeitsverhältnisse in der Kirche – Anspruch und Wirklichkeit?*, in: *Eichstätter Schriften zum kirchlichen Arbeitsrecht*, Ketteler Verlag, 2015, S. 35-50.
- Social Rights for Europe: Can the European Social Charter Further Alternatives to Austerity?, in: *Delavci in Delodajalci, Employees & Employers*, Institut za deloi pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, 4/2015, S. 453-476.

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, Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Prof. Dr. Laszlo Goerke.
- 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.

- Schlachter/Heinig (Hrsg.), Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Band 7, in: Hatje/Müller-Graff, *Enzyklopädie Europarecht*, Nomos Verlag, 2015.

Ref. jur. Anna Donner

- Anspruch auf Teilnahme an einem Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 554/13, jurisPR-ArbR 29/2015, Anm. 3.
- Formulierung eines Schlusszeugnisses, Anmerkung zu LArbG Köln, Urteil vom 29.10.2014, 3 Sa 459/14, jurisPR-ArbR 13/2015, Anm. 5.
- Abmahnung vor außerordentlicher Kündigung wegen missbräuchlicher Nutzung des Geschäftswagens, Anmerkung zu LArbG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 03.11.2014, 2 Sa 152/14, jurisPR-ArbR 21/2015, Anm. 4.

Ref. jur. Konstantin Esch

- Einheitliche Auslegung des unionsautonomen Betriebsbegriffs der "Massenentlassungsrichtlinie" ("USDAW und Wilson"), jurisPR-ArbR, 2015 (24), Anm. 4.
- Kartellfestigkeit von Tarifvertragsklauseln auch zugunsten Scheinselbständiger ("FNV Kunsten Informatie en Media"), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 04.12.2014, C-413/13, jurisPR-ArbR 13/2015, Anm. 2.

Ass. jur. Thomas Klein

- Keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit durch hohe Boni für Gewerkschaftsmitglieder, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 15.04.2015, 4 AZR 796/13, juris PraxisReport Arbeitsrecht, 39/2015, Anm. 4.
- Zulässiger Ausschluss von Beziehern einer befristeten vollen Erwerbsminderungsrente vom Anspruch auf Sozialplanabfindung, Anmerkung zu BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 25.03.2015, 1 BvR 2803/11, jurisPR-ArbR 21/2015 Anm. 3.
- Dauer der Probezeit unterliegt keinen unionsrechtlichen Beschränkungen, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 05.02.2015, C-117/14, jurisPR-ArbR 11/2015 Anm. 2.
- Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in Vollzeitarbeitsverhältnis ohne Einverständnis des Arbeitnehmers verstößt nicht gegen Unionsrecht, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 15.10.2014, C-221/13, jurisPR-ArbR 8/2015 Anm. 2.
- Wartezeiten für Mutterschaftsleistungen nach einem Wechsel von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 21.05.2015, C-65/14, juris PraxisReport Arbeitsrecht, 11/2015 Anm. 6.

- Zählen Geschäftsführer als Arbeitnehmer im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie?, Gemeinsame Anmerkung mit Daniel Hlava, LL.M. zu EuGH, Urteil vom 09.07.2015, C-229/14 (Balkaya), HSI-Newsletter 3/2015, Anm. unter II.

Ass. jur. Marius Mietzner

- Entgeltfortzahlung bei polizeilicher Untersagung der Beschäftigung, Anmerkung zu LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.10.2014, 17 Sa 285/14, jurisPR-ArbR 11/2015, Anm. 5.

Dr. Agne Vaitkeviciute, LL.M.

- Die Verfassungen der Staaten der Welt (auf Litauisch). Vilnius: Universität Mykolas Romeris, S. 1046 (zusammen mit den anderen Wissenschaftler der Universität Mykolas Romeris; Redaktion: Beinoravičius, D., Sinkevičius, V., Vainiutė, M., Večerskytė, J., Žilys, J.).
- Minimum Wages in the Construction Sector in Finland, Sweden, Germany and Norway – A Guarantee for Workers Posted from the Baltic States?, EuZA 2015, S. 401-416.

3.1.4 Vorträge, Tagungsteilnahmen und Forschungsaufenthalte

Tagungsteilnahme mit Vortrag:

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

- Legitimate Restrictions to the Hiring of Temporary Agency Workers, Vortrag anlässlich der Abschlusskonferenz des FORMULA-Projekts in Oslo, Norwegen, 24.-26.02.2015.
- Die Rechtsprechung des EuGH zum Schutz von Arbeitsverhältnissen, Vortrag anlässlich der 18. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Ingolstadt Eichstätt, 02.-03.03.2015.
- Befristungsrecht im Lichte der EuGH-Rechtsprechung, Vortrag anlässlich der Tagung des Arbeitsgerichtsverbands in Kiel, 26.-27.03.2015.
- Protecting Social Rights in Times of Economic Crisis - The Contribution of the European Social Charter, Vortrag anlässlich der Arbeitsrechtstagung der Juristischen Fakultät der Universität Ljubljana, Slowenien, 25.-26.05.2015.
- Das ECSR des Europarats, Vortrag anlässlich der Fakultätstagung der juristischen Fakultät der Universität Bremen, 05.-07.11.2015.
- Overview of the Existing EU Legislation on Equality and Definition of Key Concepts: Direct Discrimination, Indirect Discrimination, Harassment, Vortrag anlässlich des Anti-Discrimination Law Seminar for Members of the Judiciary der ERA in Trier, 23.11.2015.
- Current impact of the Council of Europe instruments on the fundamental (social) rights - the point of view of the doctrine, Vortrag anlässlich der gemeinsamen Konferenz „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.

Ref. jur. Konstantin Esch

- Risiko Betriebsrentenportabilität?, Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU, Trier, 07.05.2015.

Ass. jur. Thomas Klein

- Das Beamtenstreikrecht in den Postnachfolgeunternehmen – Entwicklungen im europäischen und im deutschen (Beamten)Streikrecht und deren Auswirkungen auf die PNU, Beamtentagung des Landesfachbereichs TK-IT der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Stuttgart, 27.01.2015.
- Kollektivvertragliche Gestaltungsspielräume für „Privatisierungsbeamte“

in privaten Unternehmen, Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU, Trier, 07.05.2015.

- Das Beamtenstreikrecht in den Postnachfolgeunternehmen – Entwicklungen im europäischen und im deutschen (Beamten)Streikrecht und deren Auswirkungen auf die PNU, Beamtenarbeitskreis des Bundesfachbereichs TK-IT der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Kassel, 20.08.2015.

Dr. Agne Vaitkeviciute, LL.M.

- Age Discrimination in the Finnish Labour Market, Vortrag anlässlich der Konferenz „The idea of labour law, today (L’idea di diritto del lavoro, oggi)“ an der Universität Ca Foscari in Venedig, Italien, 25.-26.09.2015.

Tagungsteilnahme ohne Vortrag:

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

- Symposion zum 60. Geb. Marhold, Universität Wien, Österreich, 11.-12.02.2015.
- Böckler-Forum Arbeitsrecht, Berlin, 04.-06.03.2015.
- Wiesbadener Seminar, 10.04.2015.
- Symposium des Bundesarbeitsgerichts, Erfurt, 23.-24.04.2015.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Bundessozialgericht, Kassel, 11.-12.06.2015.
- Tagung des Labour Law Research Network – LLRN, Amsterdam, Niederlande, 25.-27.06.2015.
- Tagung der Arbeitsgruppe im Rahmen des DFG-Projekts, Lund, Schweden, 14.-16.09.2015.
- Landestagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes Berlin-Brandenburg, Berlin, 16.-18.09.2015.
- Gemeinsames Symposion des Bundesarbeitsgerichts und Arbeitsrechtslehrern, Erfurt, 29.-30.09.2015.
- Beiratssitzung des Hugo-Sinzheimer-Instituts, Frankfurt/M., 09.11.2015.
- Herausgebertreffen im Rahmen des Erfurter Kommentars, Erfurt, 19.-20.11.2015.

Ref. jur. Anna Donner

- 17. Colloquium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, 05.-06.02.2015.
- „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 15.-16.04.2015.
- Arbeitsrechtliches Praktiker- und Doktorandenseminar am Bundessozialgericht, Kassel, 11.-12.06.2015.
- "4. Trier Winterschule Mediation", Workshop zum Thema Mediation, Universität Trier, 21.-22.10.2015.
- „Die Entwicklung des Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter, Trier, 27.-29.10.2015.
- „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, Konferenz im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.
- „Das neue Tarifeinheitsgesetz“, Rechtspolitisches Kolloquium des Instituts für Rechtspolitik mit Dr. Jürgen Treber, Richter am Bundesarbeitsgericht, Trier, 30.11.2015.

Ref. jur. Konstantin Esch

- „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 15.-16.04.2015.
- Arbeitsrechtliches Praktiker- und Doktorandenseminar am Bundessozialgericht, Kassel, 11.-12.06.2015.
- „Die Entwicklung des Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 27.-29.10.2015.
- „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, Konferenz im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.

Ref. jur. Natalia Hebold

- 17. Colloquium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, 05.-06.02.2015.

- „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 15.-16.04.2015.
- „Die Entwicklung des Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 27.-29.10.2015.
- „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, Konferenz im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.

Ass. jur. Thomas Klein

- 17. Colloquium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, 05.-06.02.2015.
- „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 15.-16.04.2015.
- Arbeitsrechtliches Praktiker- und Doktorandenseminar am Bundessozialgericht, Kassel, 11.-12.06.2015.
- „The Current Situation of US Trade Unions with Special Regard to German Subsidiaries“, Vortragsveranstaltung des Hugo Sinzheimer Instituts in Kooperation mit dem Funktionsbereich Internationales und Europa der IG Metall, Frankfurt/M., 28.09.2015.
- Doktorandenseminar zum Arbeitskampfrecht des Hugo Sinzheimer Instituts zusammen mit Prof. Dr. Matthias Jacobs von der Bucerius Law School, Frankfurt/M. und Würth, 30.09.-01.10.2015.
- „Die Entwicklung des Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 27.-29.10.2015.
- „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, Konferenz im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.

Ass. jur. Marius Mietzner

- 17. Colloquium für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, 05.-06.02.2015.

- „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 15.-16.04.2015.
- Arbeitsrechtliches Praktiker- und Doktorandenseminar am Bundessozialgericht, Kassel, 11.-12.06.2015.
- „Die Entwicklung des Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 27.-29.10.2015.
- „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, Konferenz im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.

Dr. Agne Vaitkeviciute, LL.M.

- „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 15.-16.04.2015.
- Arbeitsrechtliches Praktiker- und Doktorandenseminar am Bundessozialgericht, Kassel, 11.-12.06.2015.
- „Die Entwicklung des Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 27.-29.10.2015.
- „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, Konferenz im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.

Ref. jur. Maike Weber

- "Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht", Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 15.-16.04.2015.
- Arbeitsrechtliches Praktiker- und Doktorandenseminar am Bundessozialgericht, Kassel, 11.-12.06.2015.
- "4. Trier Winterschule Mediation", Workshop zum Thema Mediation, Universität Trier, 21.-22.10.2015.
- „Die Entwicklung des Arbeitsrechts durch die Rechtsprechung“, Seminar des Lehrstuhls für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter, Trier, 27.-29.10.2015.

- „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“, Konferenz im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" des Hugo Sinzheimer Instituts und des IAAEU, Frankfurt/M., 25.11.2015.
- „Das neue Tarifeinheitsgesetz“, Rechtspolitisches Kolloquium des Instituts für Rechtspolitik mit Dr. Jürgen Treber, Richter am Bundesarbeitsgericht, Trier, 30.11.2015.

Forschungsaufenthalte:

Dr. Agne Vaitkeviciute, LL.M.

- Forschungsaufenthalt zum Thema „Erwerbstätigkeit im Rentenalter“, University of Helsinki, Finnland, 27.-31.05.2015.

Ref. jur. Maike Weber

- Forschungsaufenthalt zum Thema „Erwerbstätigkeit im Rentenalter“, Lund University, Schweden, 14.-20.09.2015.



goerke@iaaeu.de

0651 201 4740

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Prof. Dr. Laszlo Goerke

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

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

3.2.1 Forschungsprojekte

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 (2015b) verdeutlichen mit Hilfe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), dass Gewerkschaftsmitglieder andere Anreize haben, krankheitsbedingt der Arbeit fern zu bleiben und stärker auf eine Reduktion in der Höhe der Lohnfortzahlung reagieren als Nicht-Mitglieder. In Goerke, Jeworrek und Pannenberg (2015) wird gezeigt, dass Gewerkschaftsmitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. Der monetäre Gegenwert dieser Urlaubsdifferenz entspricht einem gewichtigen Teil des Mitgliedsbeitrags. In 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 Laszlo Goerke (2015a): Union Membership and Perceived Job (In-) Security in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo, Sabrina Jeworrek und Markus Pannenberg (2015): Trade Union

Membership and Paid Vacation in Germany, *IZA Journal of Labor Economics*, 4 (17): 1-26.

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

Forschungsprojekt: Krankheitsbedingte Fehlzeiten

In einem zweiten Forschungsprojekt wird in einer Vielzahl von Untersuchungen den Bestimmungsgründen und Wirkungen von Fehlzeiten nachgegangen. Hierbei ergeben sich inhaltliche Überschneidungen zu dem vorstehend geschilderten Thema. So haben Goerke und Pannenberg (2015) auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) den Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten, Lohnfortzahlung und Gewerkschaftsmitgliedschaft untersucht. Zusammen mit Daniel Arnold (jetzt am ZEW, Mannheim) und Tobias Brändle vom IAW, Tübingen, werden Fehlzeiten und betriebliche Mitbestimmung analysiert. 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 (2015) der Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und krankheitsbedingten Fehlzeiten gibt. Schließlich analysiert Goerke (2015) in einem theoretischen Modell die Interaktion von Arbeitsangebots- und Fehlzeitenentscheidungen bei Existenz von relativen Einkommenspräferenzen.

Referenzen:

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

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

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

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

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

Forschungsprojekt: Arbeits- und Gütermarktunvollkommenheiten

Nicht nur Arbeitsmärkte sind häufig durch unvollkommenen Wettbewerb gekennzeichnet, auch auf Gütermärkten existieren vielfach Marktunvollkommenheiten. Einerseits ist vorstellbar, dass sich die Wirkungen von Marktmacht auf beiden Märkten gegenseitig verstärken, also bspw. von Gewerkschaften durchgesetzte Lohnerhöhungen umso stärker die Produktionsmenge verringern, je weniger Firmen das betrachtete Produkt erstellen. Andererseits ist denkbar, dass

Marktmacht auf dem Gütermarkt die Konsequenzen gewerkschaftlicher Lohnbestimmung abschwächt oder Gewerkschaften dazu beitragen, die Konsequenzen von Gütermarktunvollkommenheiten zu verringern.

In diesem Forschungsprojekt wird eine oligopolistische Struktur des Gütermarktes angenommen, in der alle Produzenten ein homogenes Gut produzieren und über den Eintritt in den Markt entscheiden. Für eine solche Struktur lässt sich zeigen, dass im Allgemeinen sowohl die Ausbringung pro Firma als auch die Zahl der Firmen im Markt ineffizient sind. Ursache für die erste Ineffizienz ist die Marktmacht des Produzenten. Der Grund für die nicht optimale Firmenzahl ist, dass neu in den Markt eintretende Firmen bei ihrer Eintrittsentscheidung nicht berücksichtigen, dass sich dadurch die Nachfrage für die etablierten Firmen verändert. In diesem Modellrahmen wird in einem ersten Projekt in de Pinto und Goerke (2015) untersucht, wie sich kollektive Lohnverhandlungen auf die Markteintrittsentscheidungen, die Produktionsmengen und die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt auswirken. Es zeigt sich, dass Gewerkschaften exzessive Markteintrittsreize verringern und damit wohlfahrtserhöhend wirken können. In einem zweiten Projekt wird die Möglichkeit der Steuerhinterziehung durch Firmen analysiert. Die Betrachtung weiterer Verbindungen zwischen Arbeits- und Gütermärkten in diesem analytischen Rahmen ist für 2016 geplant.

Referenz:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2015): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, unveröffentlichtes Manuskript.

Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski

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

Dieter Sadowski ist Mitglied der Beiräte der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für Masterstudiengänge der Arbeits- und Sozioökonomie und des Forschungsprojekts der Hans-Böckler Stiftung „Frauen im mitbestimmten Aufsichtsrat“. Weiterhin berät er die Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken und ist Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research und Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft, Köln. Er hat 2015 an einer Evaluation des WSI für den Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung teilgenommen. Außerdem ist Dieter Sadowski Stellvertretender Vorsitzender des Alumnivereins der Studienstiftung des Deutschen Volkes (Regionalgruppe Luxemburg/Trier) sowie Vorsitzender der Trierer Energiegenossenschaft TRENEG e.V., der Lokalen Agenda 21 Trier e.V. und Obmann des VHB für Trier.

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>.

Das Projekt ist abgeschlossen.

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.



sadowski@iaaeu.de

0651 201 4761

Das Projekt ist abgeschlossen. Vorläufig veröffentlicht: Der Bildungsökonomische Ausschuss des Vereins für Socialpolitik: Entstehung, Strömungen und Entwicklungen 1975-2015 (PDF): <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/research/Departments/Human-Capital-and-Innovation/boea.html>.

Mitarbeit in zwei Arbeitsgruppen des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft:

- Ideengeschichte der Betriebswirtschaftslehre: Personalökonomie
- 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. Laufendes Projekt.

Dr. Daniel Arnold

- 2003 bis 2008 Studium der Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre an der Georg-August Universität Göttingen und der Université de Poitiers, (Frankreich; 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
- 2012 bis März 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU
- 2015 Promotion mit dem Thema „On the Economics of Sickness Absence and Presenteeism“ an der Universität Trier
- seit März 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Postdoktorand) am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim



arnold@iaaeu.de

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 Fehltage ist signifikant größer für Arbeitnehmer, deren Betrieb einen Betriebsrat hat. Darüber hinaus weisen Betriebe mit Betriebsrat mit signifikant größerer Wahrscheinlichkeit Personalprobleme aufgrund erhöhter Fehlzeiten auf. Ein Arbeitspapier, das die Ergebnisse des Projekts zusammenfasst, wurde auf mehreren renommierten Konferenzen vorgestellt und wird zur Veröffentlichung vorbereitet.

Referenz:

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

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. Die Forschungsergebnisse dieses Projekts wurden zur Veröffentlichung akzeptiert und sind erschienen (Arnold 2015).

Referenz:

Arnold, Daniel (2015): Determinants of the Annual Duration of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Data, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*.

Forschungsprojekt: Abwesenheit und Präsentismus (mit Marco de Pinto)

Unter welchen Bedingungen gehen Individuen krank zur Arbeit (Präsentismus) und unter welchen Umständen bleiben sie zu Hause (Abwesenheit)? Die Beantwortung dieser Frage ist Gegenstand der Studie von de Pinto und Arnold (2015). Es wird konkret untersucht, ob bestimmte arbeitsbezogene Faktoren, wie z.B. Arbeitsbedingungen, Art der Position oder Entlohnungsformen, Präsentismus und/oder Abwesenheit erhöhen, reduzieren oder keinen Einfluss darauf haben.

Die empirische Evidenz zeigt: Die meisten arbeitsbezogenen Faktoren beeinflussen entweder Abwesenheit oder Präsentismus. Diese Einsicht ist aus Managerperspektive spannend, denn die Unternehmensleitung kann – so die Implikation der Ergebnisse – durch Gestaltung der jeweiligen arbeitsbezogenen Faktoren z.B. Präsentismus reduzieren, ohne dass sich gleichzeitig die Abwesenheit erhöht.

Die erwähnte Studie ist ein erster Schritt in diesem Themenkomplex und daher sehr breit angelegt. Für die Zukunft ist ein Folgeprojekt geplant, das fokussierter auf spezifische HRM-Maßnahmen eingehen wird.

Referenz:

Arnold, Daniel und Marco de Pinto (erscheint demnächst): How Are Work-Related Characteristics Linked to Sickness Absence and Presenteeism? – Theory and Data, *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*.

Dr. Adrian Chadi

- 2000 bis 2006 Studium der Wirtschaftsinformatik an der Universität Essen und an der Universität Münster (Abschluss: Bachelor of Science in Information Systems)
- 2003 bis 2006 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Münster (Abschluss: Diplom-Kaufmann)
- 2007 bis 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Münster
- 2011 Promotion mit dem Thema "Policy Implications from Labour Market Research Based on Analyses of Individual Life Satisfaction Data"
- seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter (Postdoktorand) 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 2015 auf verschiedenen internationalen Konferenzen 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 Laszlo Goerke (2015a): Union Membership and Perceived Job (In-) Security in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

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

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) erscheint im Jahr 2016 in Oxford Economic Papers.

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 seit 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. Das Arbeitspapier zu dieser Studie erschien im Frühjahr 2015 in der IAAEU-Diskussionspapier-Reihe und wird auch in 2016 auf internationalen Konferenzen vorgestellt.

Referenzen:

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

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

Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2016): Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Job Satisfaction, *Oxford Economic Papers*, 68(1): 217-237. 333, zugleich: *IAAEU Discussion Paper Series* 04/2013.

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

Die empirische Zufriedenheitsforschung verlässt sich sehr stark auf die Validität der subjektiven Einschätzungen von Befragten in Interviewsituationen. Zahlreiche Faktoren können allerdings die Angaben verzerren, was für die Forschung dann zum Problem wird, wenn derlei Interview-Aspekte systematische Veränderungsmuster hervorrufen. Generell besteht derzeit ein großes Interesse an dem Oberthema Validität von subjektiven Daten, so dass sich eine Vielzahl möglicher Forschungsfragen ableiten lässt.

Nach mehreren Veröffentlichungen aus diesem Forschungsprojekt (u.a. Chadi 2013a, Chadi 2013b) befindet sich ein in 2014 fertiggestelltes und in der IAAEU-Reihe erschienenes Arbeitspapier derzeit in der Überarbeitung für eine Wiedereinreichung bei einer Zeitschrift. Hier geht es um die Frage, ob die Motivation zur Teilnahme am Interview die Zufriedenheitsangaben beeinflussen kann. In einer neuen Studie wird derzeit die Auswirkung der Belastung durch die Interviewlänge auf das Antwortverhalten bei Fragen zur Zufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse wurden 2015 bereits vor einem internationalen Konferenzpublikum vorgestellt und ein Arbeitspapier ist für das Frühjahr 2016 geplant.

Referenzen:

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

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

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 (2016): Interview Burden and the Measurement of Subjective Well-being, unveröffentlichtes Manuskript.

Forschungsprojekt: Personalökonomische Experimente zur Arbeitsmotivation (teilweise mit Sabrina Jeworrek, Mario Mechtel, und Vanessa Mertins)

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

Im Fokus des ersten Projekts steht die Untersuchung sinnstiftender Tätigkeiten. Arbeitnehmer scheinen in hohem Maße durch die Bedeutung und Sinnhaftigkeit, die sie ihrer Arbeitsaufgabe beimessen, motivierbar. Die Frage, die hier untersucht werden soll, ist die Bedeutung von retrospektiv nicht-sinnvollen Aufgaben auf zukünftige Arbeitsmotivation. Die Studie ist im vergangenen Jahr zur Publikation in der internationalen Fachzeitschrift *Management Science* angenommen worden und erscheint in 2016.

Im Mittelpunkt eines zweiten Projekts steht eine neue Technologie, deren ökonomische Auswirkungen bisher noch nicht untersucht worden sind. Konkret geht es um das mögliche Ablenkungspotenzial von Smartphones am Arbeitsplatz. Unbestritten spielen diese Geräte insbesondere im Leben jüngerer Menschen eine zunehmend große Rolle und werden daher im Bereich des Bildungswesens bereits als mögliches Problem erkannt. Im Rahmen einer großangelegten Repräsentativbefragung der deutschen Bevölkerung wurde halbtagsbeschäftigten Inter-

viewern in ihren Büros die Nutzung ihres Mobilfunkgeräts untersagt, in anderen zufällig ausgewählten Räumen geschah dies hingegen nicht. Dadurch ist es möglich, die Auswirkungen eines Verbots auf die Arbeitsproduktivität zu identifizieren. Ein Manuskript liegt bereits vor und wird auch in 2016 auf zahlreichen Konferenzen vorgestellt.

Ein weiteres Projekt macht sich das Setting der Repräsentativbefragung zunutze, und geht der Frage nach, wie Beschäftigte auf unterschiedliche Begründungen für außergewöhnliche Erhöhungen ihrer Entlohnung reagieren. Während gegenüber einer zufällig ausgewählten Gruppe die Notwendigkeit der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns als Grund genannt wird, erhält eine Kontrollgruppe diese Information nicht. Forschungsziel ist es, die Auswirkung von Mindestlöhnen hinsichtlich wahrgenommener Fairness, Reservationslöhnen sowie Arbeitsmotivation zu untersuchen. Ein Manuskript ist in Vorbereitung und wird in 2016 auf weiteren Konferenzen vorgestellt.

Referenzen:

Chadi, Adrian; Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins (erscheint demnächst): When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, *Management Science*.

Chadi, Adrian; Mario Mechtel und Vanessa Mertins (2015): Should We Ban Smartphones from the Workplace to Increase Productivity? Evidence from a Natural Field Experiment, unveröffentlichtes Manuskript.

Chadi, Adrian; Mario Mechtel und Vanessa Mertins (2016): Forced to Be Generous – Experimental Evidence on the Behavioral Effects of Minimum Wages outside the Laboratory, unveröffentlichtes Manuskript.

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

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

Dr. Marco de Pinto

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



depinto@iaaeu.de

0651 201 4762

Forschungsprojekt: Arbeitsmarkteffekte der Globalisierung

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

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

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

Im aktuellsten Projekt wird untersucht, welche Arbeitsmarkteffekte Gewerkschaften auf der einen Seite und die Globalisierung (bei Existenz von Gewerk-

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

Referenzen:

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

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

Forschungsprojekt: Umverteilung von Handelsgewinnen

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

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

Referenzen:

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

de Pinto, Marco (erscheint demnächst): Redistribution of Trade Gains in the Presence of Firm and Worker Heterogeneity, *The World Economy*.

Forschungsprojekt: Offshoring und Gewerkschaften

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

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

Referenz:

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

Forschungsprojekt: Firmen- vs. Sektorengewerkschaften

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

In dem Working-Paper de Pinto (2015) wird ein möglicher Mechanismus präsentiert: die Existenz sog. Rent-sharing Präferenzen. Diese besagen, dass Individuen einen direkten Nutzen daraus ziehen, wenn sie ein Teil der Rente einer Referenzgruppe erhalten. Eine Firmengewerkschaft wird eine solche Präferenzstruktur nutzen, um sehr ‚hart‘ zu verhandeln und damit die Löhne, insbesondere von Beschäftigten in Firmen mit hohen Gewinnen, in die Höhe zu treiben. Eine Sektorengewerkschaft berücksichtigt die Präferenzstruktur hingegen nur im Aggregat, was c.p. zu weniger ‚harten‘ Lohnverhandlungen führt. Dieser Effekt interagiert mit dem Standard Calmfors/Driffill-Effekt, so dass auf theoretischer Ebene nicht klar ist, ob eine Firmen- oder eine Sektorengewerkschaft zu höheren Lohnzahlungen führt.

Ein weiterer empirischer Fakt ist, dass sich die Verhandlungsebenen zwischen verschiedenen Ländern unterscheiden. Welche Arbeitsmarkteffekte des Handels könnten sich nun ergeben, wenn zwei Länder mit divergierenden Verhandlungs-

ebenen miteinander Handel treiben? Diese Frage soll in einer Anschlussstudie im Mittelpunkt stehen.

Referenz:

de Pinto, Marco (2015): Firm-level Versus Sector-level Trade Unions – The Role of Rent-Sharing Motives, *IAAEU Discussion Paper 08/2015*.

Forschungsprojekt: Arbeitsmarktimperfektionen und Markteintritt

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

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

Die Analyse soll im Jahr 2016 der wissenschaftlichen Öffentlichkeit auf Konferenzen vorgestellt und zur Publikation in einer Zeitschrift eingereicht werden.

Referenz:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2015): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry , unveröffentlichtes Manuskript.

Forschungsprojekt: Abwesenheit und Präsentismus (mit Daniel Arnold)

Unter welchen Bedingungen gehen Individuen krank zur Arbeit (Präsentismus) und unter welchen Umständen bleiben sie zu Hause (Abwesenheit)? Die Beantwortung dieser Frage ist Gegenstand der Studie von de Pinto und Arnold (2015). Es wird konkret untersucht, ob bestimmte arbeitsbezogene Faktoren, wie z.B. Arbeitsbedingungen, Art der Position oder Entlohnungsformen, Präsentismus und/oder Abwesenheit erhöhen, reduzieren oder keinen Einfluss darauf haben.

Die empirische Evidenz zeigt: Die meisten arbeitsbezogenen Faktoren beeinflus-

sen entweder Abwesenheit oder Präsentismus. Diese Einsicht ist aus Managerperspektive spannend, denn die Unternehmensleitung kann – so die Implikation der Ergebnisse – durch Gestaltung der jeweiligen arbeitsbezogenen Faktoren z.B. Präsentismus reduzieren, ohne dass sich gleichzeitig die Abwesenheit erhöht.

Die erwähnte Studie ist ein erster Schritt in diesem Themenkomplex und daher sehr breit angelegt. Für die Zukunft ist ein Folgeprojekt geplant, das fokussierter auf spezifische HRM-Maßnahmen eingehen wird.

Referenzen:

Arnold, Daniel und Marco de Pinto (erscheint demnächst): How Are Work-Related Characteristics Linked to Sickness Absence and Presenteeism? – Theory and Data, *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*.

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

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



jeworrek@iaaeu.de

0651 201 4736

M. Sc. Sabrina Jeworrek

- Von 2007 bis 2012 Studium der VWL an der Philipps-Universität Marburg (Abschluss: Master of Science in Economics and Institutions)
- Seit Oktober 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und Doktorandin an der Universität Trier

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

Im Fokus dieses 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 270 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) ob das Scheitern einer ersten Projektphase kommuniziert werden soll, um keine nachteiligen Effekte auf die anschließende Arbeitsmotivation hervorzurufen (Feldexperiment mit 70 Mitarbeitern, die regionale Telefonumfragen zum Thema Ehrenamt durchführten), sowie (II) den Einfluss von retrospektiv nicht-sinnvollen Aufgaben auf zukünftige Arbeitsperformance (erscheint demnächst in *Management Science*).

Referenzen:

Chadi, Adrian; Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins (erscheint demnächst): When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, *Management Science*.

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

Jeworrek, Sabrina; Vanessa Mertins und Michael Vlassopoulos (2015): Project Failure and Its Impact on Worker Productivity: A Field Experiment, unveröffentlichtes Manuskript.

Forschungsprojekt: Der Einfluss von Leistungsfeedback auf die Wettbewerbsneigung von Frauen und Männern

Forschungsergebnisse der letzten Jahre zeigen, dass Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Höhe der Entlohnung oder die Präsenz in Führungspositionen vielmehr auf starke Differenzen in der Wettbewerbsneigung der beiden Geschlechter als beispielsweise auf Geschlechterdiskriminierung zurückzuführen sind. Diese Differenzen wiederum lassen sich zumindest teilweise durch systematische Unterschiede in der Selbsteinschätzung erklären: Häufig unterschätzen Frauen ihre eigene Leistung wohingegen Männer diese oft

überschätzen. Mittels eines kontrollierten Laborexperimentes soll nun untersucht werden, inwiefern Informationen über die eigene tatsächliche Leistung das individuelle Verhalten beeinflusst und ob sich damit die durchschnittliche Wettbewerbsneigung der beiden Geschlechter aneinander annähert.

Forschungsprojekt: Entlassungen und die Arbeitsmoral der im Betrieb verbleibenden Mitarbeiter (mit Matthias Heinz, Universität zu Köln, Vanessa Mertins, Universität Vechta, und Heiner Schumacher, KU Leuven)

Aus Unternehmenssicht sind Entlassungen auf den ersten Blick vorteilhaft: Entlassungen reduzieren Personalkosten und steigern die Flexibilität innerhalb des Unternehmens. Die psychologische Forschung macht allerdings auch auf potentielle Kosten von Entlassungen aufmerksam, die vor allem durch eine sinkende Arbeitsmoral der im Unternehmen verbleibenden Mitarbeiter hervorgerufen werden können (das sogenannte Survivor-Syndrom). Zwar berichten Arbeitnehmer, die Entlassungen in ihrem Betrieb erlebt haben, beispielsweise von einer geringeren Bindung an das Unternehmen oder höherem Absentismus, eine geeignete Kontrollgruppe zur Identifizierung kausaler Effekte fehlt in diesen Umfragen jedoch. Ein Feldexperiment mit gut 200 Aushilfskräften soll diese Forschungslücke nun schließen und untersuchen inwiefern die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmer von Entlassungen der Kollegen beeinträchtigt wird. Ein besonderes Augenmerk hierbei liegt auf der Analyse möglicher heterogener Effekte, da die stärksten negativen Effekte bei jenen Arbeitnehmern zu erwarten sind, die sich nicht nur für das eigene, sondern auch speziell für das Wohlbefinden ihrer Mitmenschen interessieren.



lorenz@iaaeu.de

0651 201 4759

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 des IAAEU und Doktorandin an der Universität Trier

Forschungsprojekt: Pendelmobilität und Fehlzeiten (mit Laszlo Goerke)

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

Referenz:

Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2015): Commuting and Sickness Absence, Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2015: *Ökonomische Entwicklung – Theorie und Politik*.

Forschungsprojekt: Pendelmobilität und Übergewicht (mit Laszlo Goerke)

Eine Ursache für die hohe Prävalenz von Übergewicht und Adipositas wird in der Veränderung der Lebensumwelt und des Lebensstils im Vergleich zu früheren Jahrzehnten gesehen. Ende der 1990er Jahre wurde der Begriff des obesogenen Umfelds geprägt und beschreibt den Umstand, dass das soziale, kulturelle, volkswirtschaftliche und physische Umfeld in vielen industrialisierten Nationen eine

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

Referenz:

Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2015): Is Your Commute Really Making You Fat?: The Causal Effect of Commuting Distance on Height-adjusted Weight, unveröffentlichtes Manuskript.

Forschungsprojekt: Pendelmobilität und Wohlbefinden

Die Mobilitätsforschung hat gezeigt, dass Erwerbstätige aus unterschiedlichen Gründen trotz hoher monetärer und nichtmonetärer Pendelkosten lange Entfernungen zu ihrem Arbeitsplatz in Kauf nehmen. Aus theoretischer Sicht können die aus dem Pendeln resultierenden hohen Belastungen bei fehlendem Belastungsausgleich zu einer Verringerung des Wohlbefindens führen. Studien, in denen der Einfluss der Pendelmobilität auf die Lebenszufriedenheit erfasst wird, weisen negative Mobilitätseffekte nach. Es ist zu vermuten, dass auch andere Bereiche des Lebens in negativer Hinsicht beeinflusst werden, wenn der Arbeitsweg und dadurch das Arbeitsleben mehr Zeit als zuvor in Anspruch nehmen. Ziel des Projektes ist es daher zu untersuchen, ob zunehmende Pendelentfernungen eine Verringerung des subjektiven Wohlbefindens zur Folge haben. Zur genaueren Beurteilung untersucht der Beitrag die Auswirkungen der Pendelmobilität auf die kognitiven (generelle Zufriedenheit mit dem Leben oder einzelnen Bereichen, z.B. Freizeit, Familienleben) und affektiven (emotionales Wohlbefinden im Hier und Jetzt) Aspekte des subjektiven Wohlbefindens. Erste Ergebnisse zeigen, dass sich insbesondere Erwerbstätige mit einem langen Arbeitsweg, öfter unglücklich und besorgt fühlen. Zugleich bestätigen die Analysen einen negativen Zusammenhang zwischen der Pendelentfernung und der Zufriedenheit mit der Freizeit, Wohnsituation und Gesundheit, sowie dem Schlaf und Familienleben. Die Zufriedenheit mit dem eigenen Einkommen und dem Haushaltseinkommen wird hingegen nicht beeinflusst.



mechtel@iaaeu.de

Prof. Dr. Mario Mechtel

- 2003 bis 2007 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Abschluss: Diplom-Volkswirt)
- 2012 Promotion mit dem Thema „Essays on Political Economy and Social Preferences“ an der Eberhard Karls Universität Tübingen
- 2007 bis 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Abteilung für VWL, insbesondere Finanzwissenschaft der Eberhard Karls Universität Tübingen
- 2012 bis Juni 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU sowie am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier
- Seit Juni 2015 Juniorprofessor für VWL, insb. Mikroökonomik an der Leuphana Universität Lüneburg

Forschungsprojekt: *Conspicuous Consumption and Income Comparisons in Germany* (mit Tim Friehe, Philipps-Universität Marburg, 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, 2014), geht es um die Frage, welchen Einfluss unterschiedliche politische Systeme auf die Präferenzen der ihnen ausgesetzten Individuen haben. Um solche Effekte empirisch identifizieren zu können, bedarf es einer exogenen Variation im Sinne eines Treatments eines Teils einer vormals homogenen Bevölkerung. Verschiedene Studien argumentieren, dass sich die deutsche Teilung nach dem 2. Weltkrieg und die Wiedervereinigung dafür hervorragend eignen. Basierend auf den EVS-Wellen 1993 bis 2008 wird untersucht, ob und inwieweit sich die Ausgaben für *conspicuous consumption* zwischen Ost- und Westdeutschland 1993 unterschieden und ob sich ein etwaiger Unterschied auch 2008 noch erkennen ließ. Die Ergebnisse zeigen, dass *conspicuous consumption* 1993 in den Gebieten der ehemaligen DDR eine erheblich größere Rolle spielte als in Westdeutschland. Ostdeutsche Haushalte gaben 1993 29 Prozent mehr für *conspicuous consumption* aus als in Bezug auf ihre soziodemographischen und ökonomischen Charakteristika vergleichbare westdeutsche Haushalte. Diese Lücke hat sich in den folgenden Jahren verringert, aber nicht komplett geschlossen. Die ökonometrischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Differenz in den knapp 20 Jahren nach der Wiedervereinigung um etwa zwei Drittel verringert hat. In einem weiteren Teilprojekt (Friehe und Mechtel, erscheint demnächst) 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 befin-

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

Friehe, Tim und Mario Mechtel (erscheint demnächst): Gambling to Leapfrog in Status?, *Review of Economics of the Household*.

Friehe, Tim, Mario Mechtel und Markus Pannenberg (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 Zürich)

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, 2015). 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 Mario Mechtel (2013): The Role of Task Meaning on Output in Groups: Experimental Evidence, *IAAEU Discussion Paper Series 8/2013*.

Bäker, Agnes und Mario Mechtel (2015): Peer Settings Induce Cheating on Task Performance, *IAAEU Discussion Paper Series 6/2015*.

Forschungsprojekt: Endogenous Social Identity and Group Choice (mit Mark Bernard, Universität Frankfurt, Florian Hett, Universität Frankfurt, und Markus Kröll, Universität Frankfurt)

In den letzten Jahren wurde in der ökonomischen Forschung verstärkt auf Erkenntnisse der Sozialpsychologie zu den Auswirkungen von Mitgliedschaften in sozialen Gruppen auf individuelles Verhalten in diversen Situationen, u.a. im Arbeitsplatzkontext, zurückgegriffen. Mit diesen sozialen Identitäten beschäftigen sich zwei Forschungsarbeiten, die gemeinsam mit Kollegen der Universität Frank-

furt erarbeitet wurden/werden. Diese Arbeiten fokussieren im Gegensatz zur überwältigenden Mehrheit der ökonomischen Forschung in diesem Kontext nicht auf die Effekte bestehender Gruppenmitgliedschaften auf Verhalten, sondern auf die Frage, welche Rolle individuelle Eigenschaften und Gruppeneigenschaften für individuelle Gruppenidentifikationsentscheidungen spielen. Bernard, Hett und Mechtel (erscheint demnächst) zeigen in einem theoretischen Modell, wie die Kombination zweier in der sozialpsychologischen Literatur etablierter Bestimmungsfaktoren für Gruppenwahlentscheidungen – sozialer Status der Gruppe und soziale Distanz zwischen Gruppeneigenschaften und individuellen Charakteristika – in einem ökonomischen Modell der Gruppenwahl direkt zu einem Trittbrettfahrerproblem führen. In dem Aufsatz werden dann Möglichkeiten, Trittbrettfahren zu verhindern, formal analysiert. Anschließend werden Anwendungsbeispiele dieser Abschreckungsmechanismen aus der Realität diskutiert.

Das zweite Teilprojekt (Hett, Kröll und Mechtel, 2015) bildet eine experimentalökonomische Studie, die testet, inwieweit der soziale Status einer Gruppe und die soziale Distanz zwischen Gruppeneigenschaften und individuellen Charakteristika bei der individuellen Gruppenwahlentscheidung gegenüber monetären Vorteilen derart abgewägt werden, wie sich dies aus der von Akerlof und Kranton (2000) vorgeschlagenen Nutzenfunktion ergibt. Das Papier ist das erste, das sich mit einem sauberen Test des Einflusses dieser beiden Faktoren Status und Distanz auf Identitätsentscheidungen befasst.

Referenzen:

Akerlof, George A. und Rachel E. Kranton (2000): Economics and Identity, *Quarterly Journal of Economics*, 115: 715-753.

Bernard, Mark, Florian Hett und Mario Mechtel (erscheint demnächst): Social Identity and Social Free-Riding, *European Economic Review*.

Hett, Florian, Markus Kröll und Mario Mechtel (2015): Endogenous Social Identity and Group Choice, unveröffentlichtes Manuskript.



mertins@iaaeu.de

Prof. Dr. Vanessa Mertins

- Bis 2003 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes und der University of Newcastle-upon-Tyne (Vereinigtes Königreich)
- 2003 bis 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Nationalökonomie, insbesondere Wirtschaftstheorie an der Universität des Saarlandes
- 2009 Promotion mit dem Thema „The Effects of Procedures on Decision making: Experimental Evidence“ an der Justus-Liebig-Universität Gießen
- 2008 bis 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU
- Seit Mai 2015 ist Vanessa Mertins Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Management sozialer Dienstleistungen an der Universität Vechta

Forschungsprojekt: Prozedurale Fairness (teilweise mit Max Albert, Universität Gießen, Henrik Egbert, Hochschule Anhalt, Jörg Franke, Universität Dortmund, und 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; Ruslan Gurtoviy und Vanessa Mertins (2014): Workers' Participation in Wage Setting and Opportunistic Behaviour: Evidence from a Gift-Exchange Experiment, *IAAEU Discussion Paper Series 07/2014*.

Mertins, Vanessa und Max Albert (2015): Does Participation Increase Outcome Acceptance? Evidence from a Power-to-take Experiment, *Journal of Economics and Statistics (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik)*, 235(6): 584-607.

Forschungsprojekt: Monetäre und nicht-monetäre Anreize (mit Janine Bernhardt, WZB Berlin, Pia Lünstroth, Hostettler, Kramarsch & Partner, und 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 angemessenen hohen Lohn entsprechend motiviert werden, wohingegen eher geringer qualifizierte Arbeitnehmer durch einen niedrigeren Lohn und den damit verbundenen Erwartungen nicht unter Druck gesetzt würden. Ein weiteres Ziel des Projektes ist es zu untersuchen, wie sich diesbezüglich ungleiche Behandlungen auf die Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer auswirken, da es durchaus vorstellbar ist, seiner Stammebelegschaft ein derartiges Vertrauen zukommen zu lassen, man aber beispielsweise bei vertraglich befristeten Arbeitnehmern oder Zeitarbeitern das Recht der Lohnwahl lieber nicht an die Arbeitnehmer abtreten möchte.

Referenz:

Jeworrek, Sabrina und Vanessa Mertins (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 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 270 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) ob das Scheitern einer ersten Projektphase kommuniziert werden soll, um keine nachteiligen Effekte auf die anschließende Arbeitsmotivation hervorzurufen (Feldexperiment mit 70 Mitarbeitern, die regionale Telefonumfragen zum Thema Ehrenamt durchführten), sowie (II) den Einfluss von retrospektiv nicht-sinnvollen Aufgaben auf zukünftige Arbeitsperformance (erscheint demnächst in *Management Science*).

Referenzen:

Chadi, Adrian; Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins (erscheint demnächst): When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, *Management Science*.

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

Jeworrek, Sabrina; Vanessa Mertins und Michael Vlassopoulos (2015): Project Failure and Its Impact on Worker Productivity: A Field Experiment, unveröffentlichtes Manuskript.

M. Sc. Gabriel Schultze

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

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

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

Referenz:

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

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

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



schultze@iaaeu.de

0651 201 4755



tasto@iaaeu.de

Dr. Christoph Tasto (Mitarbeiter von Mai bis Dezember 2015)

- 2004 bis 2011 Studium der Angewandten Mathematik mit Nebenfach Volkswirtschaftslehre in Trier und Santiago de Compostela
- 2011 bis 2015 Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Lehrstuhls für Mathematische Stochastik an der Universität Trier
- 2014 Promotion mit dem Thema „Proximität von Binomial- und Poisson-Verteilungen und Konfidenzintervalle für durchschnittliche Erfolgswahrscheinlichkeiten“ an der Universität Trier
- Mai bis Dezember 2015 Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der ökonomischen Arbeitsgruppe des IAAEU
- Seit 2016 Klinischer Statistiker bei der Bayer Pharma AG, Wuppertal

Christoph Tasto arbeitete von Mai bis Dezember 2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der ökonomischen Arbeitsgruppe des IAAEU, wobei sein Schwerpunkt auf der mathematischen Modellierung ökonomischer Modelle lag.

Christoph Tasto absolvierte sein Studium der Angewandten Mathematik mit Nebenfach Volkswirtschaftslehre von 2004 bis 2011 an der Universität Trier und der Universidade de Santiago de Compostela. Seine Studienschwerpunkte lagen unter anderem im Bereich der Stochastik und der Allgemeinen Volkswirtschaftslehre. Im Anschluss arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter des Lehrstuhls für Mathematische Stochastik an der Universität Trier. Im April 2015 wurde er zum Dr. rer. nat. promoviert.

3.2.2 Veröffentlichungen

Laszlo Goerke

Beiträge in Sammelbänden:

- Tax Evasion by Firms, in: Jürgen Backhaus (Hrsg.): *Encyclopedia of Law and Economics: Springer Reference*, Springer-Verlag: Berlin und Heidelberg, 2015.
- Tax Evasion by Individuals, in: Jürgen Backhaus (Hrsg.): *Encyclopedia of Law and Economics: Springer Reference*, Springer-Verlag: Berlin und Heidelberg, 2015.

Zeitschriftenartikel:

- Goerke, Laszlo (2015): Income Tax Buyouts and Income Tax Evasion, *International Tax and Public Finance*, 22(1): 120-143.
- Goerke, Laszlo, Sabrina Jeworrek und Markus Pannenberg (2015): Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, *IZA Journal of Labor Economics*, 2015, 4 (17): 1-26.
- Goerke, Laszlo und Michael Neugart (2015): Lobbying and Dismissal Dispute Resolution Systems, *International Review of Law and Economics*, 2015, 41(1): 50-62.
- Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2015a): Direct Evidence for Income Comparisons and Subjective Well-Being across Income Groups, *Economics Letters*, 2015, 137: 95-101, zugleich: *IAAEU Discussion Paper 09/2015*.
- Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2015b): Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, *Labour Economics*, 2015, 33: 13-25.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2015b): Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, *IAAEU Discussion Paper Series 04/2015*, zugleich: *GEABA Discussion Paper 15-04*.
- Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2015): Commuting and Sickness Absence, Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2015: Ökonomische Entwicklung – Theorie und Politik.
- Brändle, Tobias und Laszlo Goerke (2015): The One Constant: A Causal Effect of Collective Bargaining on Employment Growth? Evidence from German Linked-Employer-Employee Data, *IAAEU Discussion Paper Series 01/2015*.

Dieter Sadowski

Beiträge in Sammelbänden:

- The Interplay of New Public Governance Dimensions and Their Effects on Academic Outcomes. in: Dorothea Jansen, Insa Pruisken (Hrsg.): *The Chan-*

ging Governance of Higher Education and Research – Multilevel Perspectives, 2015, Heidelberg: 59-86.

- Human Resource Economics. In: Horst Albeck, Tomoki Waragai (Hrsg.): *Business Economics in Japan and Germany*, 2015, München: 139-145.

Herausgeberschaften:

- Transformation of the German Model. *Special Issue of the Journal for Labour Market Research* 48(2) (2015) (Hrsg.: Karen Anderson, Martin Baethge, Dieter Sadowski).
- Managementforschung.
- Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht.
- International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik.
- Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen.
- Management Revue.
- Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Der Bildungsökonomische Ausschuss des Vereins für Socialpolitik: Entstehung, Strömungen und Entwicklungen 1975-2015, Beitrag zur Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik am 12./13. März 2015 am DIW in Berlin, Juli 2015.

Daniel Arnold

Beiträge in Sammelbänden:

- Arnold, Daniel (2015): On the Economics of Sickness Absence and Presenteeism, Dissertation, University of Trier.

Zeitschriftenartikel:

- Arnold, Daniel (2015): Determinants of the Annual Duration of Sickness Presenteeism: Empirical Evidence from European Data, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*.
- Arnold, Daniel und Marco de Pinto (erscheint demnächst): How Are Work-Related Characteristics Linked to Sickness Absence and Presenteeism? – Theory and Data, *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*.

Adrian ChadiZeitschriftenartikel:

- Chadi, Adrian, Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins (erscheint demnächst): When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, *Management Science*.
- Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2016): Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Job Satisfaction, *Oxford Economic Papers*, 68(1): 217-237, zugleich: *IAAEU Discussion Paper* 04/2013.
- Chadi, Adrian (2015): Concerns about the Euro and Happiness in Germany during Times of Crisis, *European Journal of Political Economy*, 40: 126-146, andere Version: *IAAEU Discussion Paper* 03/2015.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Chadi, Adrian und Matthias Krapf (2015): The Protestant Fiscal Ethic: Religious Confession and Euro Skepticism in Germany, Universität de Lausanne, *DEEP Working Papers* 15.03, zugleich: *SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research* 754, DIW Berlin, zugleich: *IAAEU Discussion Paper* 07/2015.
- Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2015b): Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, *IAAEU Discussion Paper* 04/2015, zugleich: *GEABA Discussion Paper* 15-04.
- Chadi, Adrian (2015): Concerns about the Euro and Happiness in Germany During Times of Crisis, *IAAEU Discussion Paper* 03/2015.
- Chadi, Adrian und Clemens Hetschko (2015): How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data, *IAAEU Discussion Paper* 02/2015, zugleich: *SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research* 747, DIW Berlin.

Marco de PintoZeitschriftenartikel:

- de Pinto, Marco (erscheint demnächst): Redistribution of Trade Gains in the Presence of Firm and Worker Heterogeneity, *The World Economy*.
- de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (2016): The Labor Market Effects of Trade Unions – Layard meets Melitz, *International Economics and Economic Policy*, 13(2): 223-232.
- de Pinto, Marco (2015): The Redistribution of Trade Gains When Income Inequality Matters, *Economies* 2015, 3 (4): 186-215.
- de Pinto, Marco und Joachim Ahrens (2015): Fernlehrbrief Mikroökonomik, Hrsg.: PFH - Private Hochschule Göttingen.
- Arnold, Daniel und Marco de Pinto (erscheint demnächst): How Are Work-Related Characteristics Linked to Sickness Absence and Presenteeism? –

Theory and Data, *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*.

Working Paper:

- de Pinto, Marco (2015): Firm-level Versus Sector-level Trade Unions – The Role of Rent-Sharing Motives, *IAAEU Discussion Paper 08/2015*.

Sabrina Jeworrek

Zeitschriftenartikel:

- Chadi, Adrian, Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins (erscheint demnächst): When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, *Management Science*.
- Goerke, Laszlo, Sabrina Jeworrek und Markus Pannenberg (2015): Trade Union Membership and Paid Vacation in Germany, *IZA Journal of Labor Economics*, 4(17): 1-26.

Olga Lorenz

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2015): Commuting and Sickness Absence, Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2015: Ökonomische Entwicklung – Theorie und Politik.

Mario Mechtel

Zeitschriftenartikel:

- Bernard, Mark, Florian Hett und Mario Mechtel (erscheint demnächst): Social Identity and Social Free-Riding, *European Economic Review*.
- Friehe, Tim und Mechtel, Mario (erscheint demnächst): Gambling to Leapfrog in Status?, *Review of Economics of the Household*.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Bäker, Agnes und Mario Mechtel (2015): Peer Settings Induce Cheating on Task Performance, *IAAEU Discussion Paper 06/2015*.

Vanessa Mertins

Zeitschriftenartikel:

- Chadi, Adrian, Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins (erscheint dem-

nächst): When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees’ Performance and Emotions, *Management Science*.

- Mertins, Vanessa und Max Albert (2015): Does Participation Increase Outcome Acceptance? Evidence from a Power-to-take Experiment, *Journal of Economics and Statistics (Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik)*, 235(6): 584-607.
- Mertins, Vanessa und Wolfgang Hoffeld (2015): Do Overconfident Workers Cooperate Less? The Relationship between Overconfidence and Cooperation in Team Production, *Managerial and Decision Economics*, 36(4): 265-274.

Christoph Tasto

Zeitschriftenartikel:

- Tasto, Christoph und Lutz Mattner (2015): Confidence Intervals For Average Success Probabilities, *Probability and Mathematical Statistics*, 35: 301-312.

3.2.3 Vorträge, Tagungsteilnahmen und Forschungsaufenthalte

Laszlo Goerke

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, Verein für Socialpolitik – Ausschuss für Bevölkerungsökonomik, Nürnberg, 05.-07.02.2015.
- Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, CESifo Area Conference on Employment and Social Protection, München, 15.-16.05.2015.
- Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, Jahrestagung 2015 des Vereins für Socialpolitik, Münster, 06.-09.09.2015.
- Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, 16. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (German Economic Association of Business Administration), Hamburg, 24.09.2015.

Vortrag durch Koautoren:

- Olga Lorenz: Commuting and Sickness Absence, 7. Ökonomischer Workshop des IAAEU, Trier, 20.-21.02.2015.
- Olga Lorenz: Commuting and Sickness Absence, 18. Colloquium on Personnel Economics, Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich, 26.-27.03.2015.
- Adrian Chadi: Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, 18. Colloquium on Personnel Economics, Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich, 26.-27.03.2015.
- Sabrina Jeworrek: Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU, Trier, 07.05.2015.
- Olga Lorenz: Commuting and Sickness Absence, Spring Meeting of Young Economists 2015, Ghent University, Belgien, 21.-23.05.2015.
- Sabrina Jeworrek: Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, 4. SOLE | EALE World Meeting, Montreal, Kanada, 26.-28.06.2015.
- Olga Lorenz: Commuting and Sickness Absence, Verein für Socialpolitik Jahrestagung 2015, Universität Münster, 06.-09.09.2015.
- Olga Lorenz: Commuting and Sickness Absence, Workshop in Economics on Health and Labor Markets, Leuphana Universität Lüneburg, 17.-18.09.2015.
- Adrian Chadi: Missing at Work - Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, Workshop in Economics on Health and Labor Markets, Leuphana Universität Lüneburg, 17.-18.09.2015.
- Olga Lorenz: Commuting and Sickness Absence, IAB/ZEW Workshop "Assessing the Impact of Human Resource Management Practices", Mannheim, 23.11.2015.

Universitätsseminare:

- Tax Evasion in a Cournot Oligopoly with Endogenous Entry, Forschungsseminar, Philipps-Universität Marburg, Marburger Forschungsstelle für Institutionenökonomie, 03.12.2015.

Adrian ChadiTagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Interview Burden and the Measurement of Subjective Well-being, 7. Ökonomischer Workshop, Trier, 20.-21.02.2015.
- Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, 18. Colloquium on Personnel Economics, Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich, 26.-27.03.2015.
- Concerns About the Euro and Happiness in Germany During Times of Crisis, Jahrestagung der European Public Choice Society, Groningen, Niederlande, 07.-10.04.2015.
- How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data, 14. Conference in Public Economics (Journées Louis-André Gerard-Varet), Aix-en-Provence, Frankreich, 15.-16.06.2015.
- How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data, 29. Jahrestagung der European Society for Population Economics, Izmir, Türkei, 17.-20.06.2015.
- Forced to Be Generous - Experimental Evidence on the Behavioral Effects of Minimum Wages Outside the Laboratory, 14.Tiber Symposium on Psychology and Economics, Tilburg University, Niederlande, 27.08.2015.
- Forced to Be Generous Experimental Evidence on the Behavioral Effects of Minimum Wages Outside the Laboratory, 2015 European Meeting of the Economic Science Association, Universität Heidelberg, Heidelberg, 02.- 05.09.2015.
- Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, Workshop in Economics on Health and Labor Markets, Leuphana Universität Lüneburg, Lüneburg, 17.-18.09.2015.
- Smartphone Ban, Trust, and Workplace Productivity – Evidence from a Natural Field Experiment, 10. Nordic Conference on Behavioral and Experimental Economics, University of Tampere, Finnland, 24.-26.09.2015.
- Smartphone Ban, Trust, and Workplace Productivity – Evidence from a Natural Field Experiment, Workshop on Experimental Labour and Personnel Economics, Trier, 16.-17.10.2015.
- Forced to Be Generous – Experimental Evidence on the Behavioral Effects of Minimum Wages Outside the Laboratory, IAB/ZEW Workshop "Assessing the Impact of Human Resource Management Practices", Mannheim, 23.11.2015.

Tagungsteilnahmen ohne Vortrag:

- Verein für Socialpolitik Jahrestagung 2015, Universität Münster, 06.-09.09.2015.

Vortrag durch Koautoren:

- Clemens Hetschko: How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data, 18. Colloquium on Personnel Economics, Wien, Österreich, 26.-27.03.2015.
- Vanessa Mertins: When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, Human Resource Management in a Global Environment, Augsburg, 23.-25.04.2015.
- Laszlo Goerke: Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, CESifo Area Conference on Employment and Social Protection, München, 15.-16.05.2015.
- Matthias Krapf: The Protestant Fiscal Ethic: Religious Confession and Euro Skepticism in Germany, 14. Journées Louis-André Gerard-Varet – Conference in Public Economics, Aix-en-Provence, Frankreich, 15.-16.06.2015.
- Matthias Krapf: The Protestant Fiscal Ethic: Religious Confession and Euro Skepticism in Germany, Workshop on Institutions & Organizations, Barcelona, Spanien, 26.-27.06.2015.
- Mario Mechtel: Smartphone Ban, Trust, and Workplace Productivity – Evidence from a Natural Field Experiment, 2015 European Meeting of the Economic Science Association, Universität Heidelberg, 02.-05.09.2015.
- Laszlo Goerke: Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, Jahrestagung 2015 des Vereins für Socialpolitik, Münster, 06.-09.09.2015.
- Matthias Krapf: The Protestant Fiscal Ethic: Religious Confession and Euro Skepticism in Germany, Jahrestagung 2015 des Vereins für Socialpolitik, Münster, 06.-09.09.2015.
- Laszlo Goerke: Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, 16. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (German Economic Association of Business Administration), Hamburg, 24.09.2015.
- Mario Mechtel: Smartphone Ban, Trust, and Workplace Productivity – Evidence from a Natural Field Experiment, IAB/ZEW Workshop "Assessing the Impact of Human Resource Management Practices", Mannheim, 23.- 24.11.2015.

Universitätsseminare:

- Do People Mean What They Say? Revisiting the Implications for Subjective Survey Data, SOEP Brownbag-Seminar, DIW Berlin, 27.04.2015.
- Smartphone Ban, Trust, and Workplace Productivity – Evidence from a Natural Field Experiment, Seminar für Arbeitsmarktforschung, DIW, Berlin, 14.10.2015.

- Does TV Consumption Impair People's Health and their Well-being? Evidence from a Natural Experiment on the German Public, Forschungsseminar, Universität Freiburg, 10.11.2015.

Forschungsaufenthalte:

- DIW Berlin, SOEP-Forschungsdatenzentrum (Geo-Daten), Berlin, 27.-30.04.2015.
- DIW Berlin, SOEP-Forschungsdatenzentrum (Geo-Daten), Berlin, 12.-14.10.2015.

Marco de Pinto

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Union Formation, Firm Selection and Aggregate Industry Productivity, 17. Göttinger Workshop Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Göttingen, 18.-20.02.2015.
- Union Formation, Firm Selection and Aggregate Industry Productivity, 7. Ökonomischer Workshop, Trier, 20.-21.02.2015.
- Union Formation, Firm Selection and Aggregate Industry Productivity, 17. Annual Conference of the European Trade Study Group, Université Paris, Frankreich, 10.-12.09.2015.

Vorträge durch Koautoren:

- Daniel Arnold: Sickness Absence, Presenteeism and Work-related Characteristics, Colloquium on Personal Economics, Wien, Österreich, 26.-27.03.2015.
- Daniel Arnold: Sickness Absence, Presenteeism and Work-related Characteristics, Spring Meeting of Young Economists, Ghent University, Belgien, 21.-23.05.2015.
- Jörg Lingens: Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, 42. EARIE Annual Conference, München, 28.-30.08.2015.
- Daniel Arnold: Sickness Absence, Presenteeism and Work-related Characteristics, Verein für Socialpolitik Jahrestagung 2015, Universität Münster, 06.-09.09.2015.
- Daniel Arnold: Sickness Absence, Presenteeism and Work-related Characteristics, Lüneburg Workshop in Economics, Health and Labor Markets, Lüneburg, 17.-18.09.2015.

Universitätsseminare:

- Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, Colloquium Recht & Ökonomie, Kassel, 13.01.2015.

Sabrina Jeworrek

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Do Agents Care for the Mission of Their Job? A Field Experiment, Second International Meeting on Experimental and Behavioral Social Sciences, Toulouse, Frankreich, 15.-17.04.2015.
- Do Agents Care for the Mission of Their Job? A Field Experiment, Network for Integrated Behavioural Science (NIBS) 2015 Workshop, Nottingham, Vereinigtes Königreich, 21.-23.04.2015.
- Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU, Trier, 07.05.2015.
- Do Agents Care for the Mission of Their Job? A Field Experiment, 29. Annual Conference of the European Society for Population Economics, Izmir, Türkei, 17.-20.06.2015.
- Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, 4. SOLE | EALE World Meeting, Montreal, Kanada, 26.-28.06.2015.
- The Impact of Basic Performance Feedback on the Gender Tournament Gap, ESA European Meeting 2015, Heidelberg, 02.-05.09.2015.
- Project Failure and its Impact on Worker Productivity: A Field Experiment, Workshop on Experimental Labour and Personnel Economics, Trier, 16.-17.10.2015.

Vortrag durch Koautoren:

- Laszlo Goerke: Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, Verein für Socialpolitik – Ausschuss für Bevölkerungsökonomik, Nürnberg, 05.-07.02.2015.
- Vanessa Mertins: When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, Human Resource Management in a Global Environment, Augsburg, 23.-25.04.2015.

Kursteilnahme:

- Continuing Education Program – Field Experiments, American Economic Association, San Francisco, USA, 05.-07.01.2016.

Olga Lorenz

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Commuting and Sickness Absence, 7. Ökonomischer Workshop des IAAEU, Trier, 20.-21.02.2015.
- Commuting and Sickness Absence, 18. Colloquium on Personnel Economics, Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich, 26.-27.03.2015.
- Commuting and Sickness Absence, Spring Meeting of Young Economists 2015, University of Ghent, Belgien, 21.-23.05.2015.

- Commuting and Sickness Absence, Verein für Socialpolitik Jahrestagung 2015, Universität Münster, 06.-09.09.2015.
- Commuting and Sickness Absence, Lüneburg Workshop in Economics "Health and Labor Markets", Leuphana Universität Lüneburg, 17.-18.09.2015.
- Commuting and Sickness Absence, IAB/ZEW Workshop "Assessing the Impact of Human Resource Management Practices", Mannheim, 23.11.2015.

Kursteilnahme:

- Barcelona Labor Economics Summer School (BLSS), Barcelona Graduate School of Economics, Barcelona, Spanien, 29.06.-03.07.2015.

Vanessa Mertins

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, Human Resource Management in a Global Environment, Augsburg, 23.-25.04.2015.
- When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions, Human Resource Management in a Global Environment, Augsburg, 23.-25.04.2015.

Gabriel Schultze

Tagungsteilnahmen ohne Vortrag:

- Jahrestagung 2015 des Vereins für Socialpolitik, Münster, 06.-09.09.2015.

Kursteilnahme:

- NEPS-Nutzerschulung: Einführung in die Daten der Startkohorte 5, Bamberg, 02.-03.07.2015.



hornuf@iaaeu.de

0651 201 4744

3.3. Juniorprofessur

Jun. Prof. Dr. Lars Hornuf

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

Lars Hornuf ist Editorial Board Member der Reihe Studies in European Economic Law and Regulation.

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 Veröffentlichungen

Beiträge in Sammelbänden:

- Hornuf, Lars (2015): Equity Premium Puzzle, in: Morris Altman (Hrsg.): *Real World Decision Making: An Encyclopedia of Behavioral Economics*, Santa Barbara: 123-124.
- Hornuf, Lars und Armin Schwienbacher (erscheint demnächst): Crowdfunding – Angel Investing for the Masses?, in: Colin Mason und Hans Landström (Hrsg.): *Handbook of Research on Venture Capital*, Vol. 3, Cheltenham.
- Hornuf, Lars und Julia Lindner (erscheint demnächst): The End of Regulatory Competition in European Corporate Law?, in: E. Bos et al. (Hrsg.): *Wettbewerb der Gesellschaftsrechtsordnungen in Ostmitteleuropa?*, Baden-Baden.

Zeitschriftenartikel:

- Eidenmüller, Horst, Andreas Engert und Lars Hornuf (2015): Where Do Firms Issue Debt? An Empirical Analysis of Issuer Location and Regulatory Competition in the European Corporate Debt Market, *International Review of Law and Economics* 41: 103-115.
- Hornuf, Lars, Markus Reps und Stefan Schäferling (2015): Covenants in European Investment-Grade Corporate Bonds, *Capital Markets Law Journal*, 10(3): 345-361.
- Hornuf, Lars und Stefan Voigt (2015): Analyzing Preliminary References as the Powerbase of the European Court of Justice, *European Journal of Law and Economics* 39(2): 287-311.
- Klöhn, Lars und Lars Hornuf (2015): Die Regelung des Crowdfunding im Regierungsentwurf des Kleinanlegerschutzgesetzes: Inhalt, Auswirkungen, Kritik, Änderungsvorschläge, *Der Betrieb* 68(1): 47-53.

- Klöhn, Lars, Lars Hornuf und Tobias Schilling (2015): The Regulation of Crowdfunding in the German Small Investor Protection Act: Content, Consequences, Critique, Suggestions, *Rivista del Diritto Societario*, 4/2015.
- Tzur Bitan, Dana, Maria Christina Müller, Shlomit Keren, Israel Krieger, Lars Hornuf (2015): War Within, War Outside: A Psychoanalytic Account of Delusional Themes in Germany and Israel During the Twentieth Century, *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 63(1): NP1-NP7.
- Hornuf, Lars (2015): Barbara Gabor: Regulatory Competition in the Internal Market: Comparing Models for Corporate Law, Securities Law and Competition Law, *European Journal of Law and Economics*, 40(1): 179-182.
- Mann, Heather, Ximena Garcia-Rada, Lars Hornuf und Juan Tafurt (2016): What Deters Crime: Comparing the Effectiveness of Legal, Social, and Personal Deterrents of Crime Across Countries, *Frontiers in Psychology (Cognitive Science)*, 7(85): doi: 10.3389/fpsyg.2016.00085.

Working Paper und Diskussionspapiere:

- Braun, Susanne und Lars Hornuf (2015): Leadership and Persistency in Spontaneous Dishonesty, *IAAEU Discussion Papers* 10/2015.
- Hornuf, Lars und Matthias Neuenkirch (2015): Pricing the Value of Cash Flow Rights in Crowdfunding: An Analysis of Investment Backers, *Research Papers in Economics*, No. 7/15.
- Mann, Heather, Ximena Garcia-Rada, Lars Hornuf, Juan Tafurt, Edwin Iversen und Dan Ariely (2015): Everyday Dishonesty: Towards a Theory of Multiple Honesty Domains.
- Mann, Heather, Ximena Garcia-Rada, Lars Hornuf, Juan Tafurt und Dan Ariely (2015): Cut from the Same Cloth: Similarly Dishonest Individuals Across Countries.
- Hornuf, Lars und Armin Schwienbacher (2015): Funding Dynamics in Crowdfunding, *SSRN Working Paper*.

3.3.3 Vorträge und Tagungsteilnahmen

Tagungsteilnahmen mit Vortrag:

- Moral Psychology, Jurisprudence, and Human Rights, Center for Advanced Studies, Moderation, Ludwig-Maximilians-Universität München, 29.01.2015.
- Investment Behavior in Crowdfunding, 7. Ökonomischer Workshop, Universität Trier, 20.02.2015.
- Investment Behavior in Crowdfunding, Law and Economics Forum, London School of Economics and Political Science, Vereinigtes Königreich, 25.02.2015.

- The (True) Legacy of Two Really Existing Economic Systems, Annual Meeting of the American Law and Economics Association, Columbia Law School, USA, 15.05.2015.
- Funding Dynamics in Crowdfunding, Workshop on the Economics of Entrepreneurship and Innovation, Universität Trier, 02.06.2015.
- Should Securities Regulation Promote Crowdfunding?, Workshop on the Economics of Entrepreneurship and Innovation, Universität Trier, 02.06.2015.
- Fraud in Financial Markets: Insights from Law & Economics and Behavioral Science, Finance, Ethics and Society. Reflections in the Aftermath of the Global Financial Crisis University of Oslo, Norwegen, 15.06.2015.
- Funding Dynamics in Crowdfunding, European Financial Management Association Annual Meeting, Nyenrode Business University, Niederlande, 25.06.2015.
- Funding Dynamics in Crowdfunding, Workshop on the Economics of Entrepreneurship and Innovation, Universität Trier, 02.07.2015.
- Crowdfunding – Regulatorisches und VC-Kompatibilität, Finance Technology Transaction, Podiumsdiskussion, München, 23.07.2015.
- Funding Dynamics in Crowdfunding, European Financial Management Association Annual Meeting, Nyenrode Business University, Niederlande, 25.07.2015.
- Market Standards in Financial Contracting: The Euro's Effect on Choice of Law in European Debt Securities, Annual Meeting of the European Finance Association, Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich, 21.08.2015.
- Funding Dynamics in Crowdfunding, Jahrestagung des Verein für Socialpolitik, Universität Münster, 07.09.2015.
- Corporate Acquisitions and Access to Entrepreneurial Financing in the Post-Accession Era, Jean Monnet Inter-University Centre of Excellence Opatija Zagreb, Kroatien, 05.10.2015.
- Leadership and Persistency in Spontaneous Dishonesty, Workshop on Experimental Labour and Personnel Economics, IAAEU, Universität Trier, 16.10.2015.
- Pricing the Value of Cash Flow Rights in Crowdfunding: An Analysis of Investment Backers, 3. Crowdfunding Symposium, Ludwig-Maximilians-Universität München, 23.10.2015.
- Understanding Investor Behavior in Crowdfunding, EBS Research Colloquium, European Business School, Wiesbaden, 23.11.2015.

Vortrag durch Koautoren:

- Matthias Schmitt: Does Geographic Proximity Matter in Crowdfunding?, 7. Ökonomischer Workshop, Trier, 21.02.2015.
- Mark Bärthel: The Decision Making Process of Small Private Investors: How Effective is Signaling?, 7. Ökonomischer Workshop, Trier, 21.02.2015.

- Matthias Schmitt: Does Geographic Proximity Matter in Crowdfunding?, IfM Crowdfunding Konferenz, Bonn, 15.04.2015.
- Mark Bärthel: The Decision Making Process of Small Private Investors How Effective is Signaling?, IfMCrowdfunding Konferenz, Bonn, 15.04.2015.
- Matthias Schmitt: Does Geographic Proximity Matter in Crowdfunding?, Workshop on the Economics of Entrepreneurship and Innovation, Trier, 02.06.2015.
- Mark Bärthel: The Decision Making Process of Small Private Investors: How Effective is Signaling? Workshop on the Economics of Entrepreneurship and Innovation, Trier, 02.06.2015.
- Matthias Schmitt: Is There a Local Bias in Crowdfunding?, G-Forum, Kassel, 08.10.2015.
- Mark Bärthel: The Decision Making Process of Small Private Investors: How Effective is Signaling?, G-Forum, Kassel, 08.10.2015.
- Matthias Schmitt: Is There a Local Bias in Crowdfunding?, 3. Crowdfunding Symposium, München, 23.10.2015.
- Mark Bärthel: The Decision Making Process of Small Private Investors: How Effective is Signaling?, 3. Crowdfunding Symposium, München, 23.10.2015.

Tagungsteilnahmen ohne Vortrag:

- A New EU Financial Markets Architecture, Center for Advanced Studies Ludwig-Maximilians-Universität München, 02.-03.07.2015.
- 3rd Annual Crowdfunding Symposium, University of California, Berkeley, USA, 17.9.-18.9.2015.

Universitätsseminare:

- Investment Behavior in Crowdfunding, London School of Economics and Political Science, Law and Economics Forum, Vereinigtes Königreich, 25.02.2015.
- Funding Dynamics in Crowdfunding, Concordia University, John Molson School of Business, Montreal, Kanada, 11.09.2015.
- Funding Dynamics in Crowdfunding, Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb, München, 01.10.2015.

Forschungsaufenthalte:

- Max-Planck-Institut für Innovation und Wettbewerb (24.9.-16.10.2015): Gastprofessur.

4. Bibliothek

Den besonderen Wert der Bibliothek des IAAEU machen bei dem seit 1985 intensiv gepflegten Bestand die speziellen ausländischen Zeitschriftentitel aus. 240 der 345 aktuell gehaltenen Zeitschriftentitel kommen aus dem Ausland. 70 dieser Titel sind derzeit, laut Zeitschriftendatenbank, in keiner anderen deutschen Bibliothek nachgewiesen und zeigen damit das Alleinstellungsmerkmal dieser in Europa einmaligen Spezialbibliothek; weitere 51 Titel sind nur in bis zu zwei weiteren Bibliotheken nachgewiesen.

Leider musste, um den ständig steigenden Kosten insbesondere bei den Zeitschriftenabonnements (mit einer jährlichen Kostensteigerung bis fast 10%) entgegenzutreten, im Bereich der juristischen Zeitschriften eine Konzentration auf das Arbeitsrecht als Kerngebiet der juristischen Forschung und Bibliothekssammlung erfolgen. So wurden 12 inländische und 9 ausländische Zeitschriften, aber auch 10 Loseblattausgaben zum Sozialrecht und IPR storniert. Die Prüfung, ob ein kostengünstigerer Bezug der speziellen ausländischen Zeitschriftentitel online möglich wäre, ergab keine nennenswerten Einsparpotentiale.

Neben diesen Stornierungen musste wegen Insolvenz des weltweit größten Zeitschriftenhändlers Swets für 32 ausländische Zeitschriften ein neuer Lieferant gefunden werden. Dies erhöhte zusätzlich den ohnehin hohen Verwaltungsaufwand für die große Anzahl an Titeln aus Süd- und Osteuropa sowie außerhalb der Verlage, der nicht mit dem Bezug deutscher Verlagstitel vergleichbar ist.

Neben den InstitutsmitarbeiterInnen als vorrangigen, täglichen NutzerInnen der Institutsbibliothek wurden 333 externe Nutzer gezählt. Die TeilnehmerInnen des arbeitsrechtlichen und des sozialrechtlichen Seminars nutzten vom 11.3. bis 8.4. sowie vom 8.9. bis 6.10.2015 intensiv die Bibliothek. Die Beratung und Beaufsichtigung der externen Bibliotheksnutzer wurde sehr aufwendig, als die Bibliothekarinnen vom 17.8. bis 15.10.2015 in Büros außerhalb des Bibliotheksbereichs umziehen mussten, da der Betriebsarzt nach Gesundheitsbeschwerden die Räumung der Bibliotheksbüros empfahl.

Die Bibliothekarinnen brachten sich Ende Mai auf dem Bibliothekskongress in Nürnberg zu verschiedensten Themen des Bibliothekswesens auf aktuellen Stand. Dem Informationsaustausch dienten auch Gespräche mit Bibliothekslieferanten während des Bibliothekartages und bei deren Besuchen im IAAEU.

Im Bereich der für die Benutzung wichtigen Bestandserschließung erfolgte 2015 eine Neuorientierung. Im deutschsprachigen Raum begann die Anwendung des neuen internationalen Standards "Resource Description and Access" (RDA). Um diesem gerecht zu werden und für die Fremddatenübernahme offen zu bleiben, begannen 2015 die Vorbereitungen für den Umstieg auf RDA.

Im Mai 2015 wurde die Alephino-Version 5.0 installiert, die die Erweiterung der erforderlichen Kategorien beinhaltet. Im Sommer nahm eine Bibliothekarin an der RDA-Multiplikatorenschulung in der Universitätsbibliothek Trier teil. Die RDA sollen in der Bibliothek des IAAEU angewendet werden, wenn alle Bibliotheksmitarbeiterinnen 2016 entsprechende Schulungen für RDA-Katalogisierung in der bibliothekseigenen Software Alephino erhalten haben.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2015:

- Geschäftsbeziehungen zu 38 inländischen und 61 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 806 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 1.239 gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 68 Geschenken und 14 Tauschgaben
- Ausstellen von 518 Auszahlungsanordnungen (473 in Euro, 45 in Fremdwährungen) für 518 Rechnungen im FSV-Buchungsprogramm der Universitätsverwaltung
- Erstellen von 998 Titelaufnahmen (zzgl. 320 Korrekturen) nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.013 Bände, Anlegen von 528 Autorenätzen (zzgl. 32 Korrekturen), 31 Körperschaftssätzen (zzgl. 7 Korrekturen) und 108 Serientiteln (zzgl. 75 Korrekturen)
- Etikettieren von 1.496 Bänden
- Verwalten von 48 inländischen und 21 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 345 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 25 Ländern: 105 deutsche Titel (29,5 %) und 240 ausländische Titel (70,5 %)
- Bearbeiten von 1.861 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 10 Neuaufnahmen, 89 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 193 Bände (zzgl. 12 Korrekturen)
- Betreuen von 308 inländischen und 25 ausländischen Benutzern

Zugang 2015: Kauf, Geschenk und Tausch (2014 zum Vergleich)

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Monographien	526	435 -222	631	632 -7	1.157	800
Fortsetzungen	14	13 -131	1	4 -5	15	-119
Zeitschriften	39	92 -13	194	188 -1	233	242
Summe	579	478 -366	826	824 -13	1.405	923
CD-ROM, DVD, AV-Medien, Mikromaterialien	5	8 -2	5	5	10	11
Gesamtsumme	584	486 -368	713	829 -13	1.415	1.315 -381

BE = Bibliographische Einheiten (minus = ausgeschiedene Bände)

5. Gastforscher, Vorträge, Konferenzen und Werkstattgespräche am IAAEU

5.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.1.1 Gastforscher

- Katalin Bagdi, Universität Miskolc, Ungarn, forschte in der Zeit vom 14.05.-18.07.2015 im Rahmen ihrer Dissertation „Workers’ participation – the workers’ right in the employer’s decision-making“ im IAAEU.
- Dr. Tamas Gyulavari, Katholische Peter Pazmany Universität Budapest, Ungarn, forschte vom 26.-28.10.2015 im IAAEU.
- Prof. Dr. Tamás Prugberger, Dr. Judit Barta und Dr. Timea Barzo, Universität Miskolc, Ungarn, hielten sich vom 26.-30.10.2015 im Rahmen des Erasmus-Programms zu Forschungszwecken im IAAEU auf.
- Prof. Dr. Tomas Davulis, Dekan der juristischen Fakultät der Universität Vilnius, Litauen, besuchte vom 7.-11.12.2015 zu Forschungszwecken das IAAEU.
- Dr. Eva Konta und Prof. Dr. Attila Kun, Universität Budapest, Ungarn, hielten sich vom 9.-11.12.2015 zu Forschungszwecken im IAAEU auf.

5.1.2 Vorträge im IAAEU

- **François Biltgen** (Richter am EuGH) „Grundprinzipien der Rechtsprechung des EuGH in Sachen Grundfreiheiten und Grundrechtecharta“, 20.04.2015
- **Prof. Dr. Philipp Fischinger, LL.M. (Harvard)** (Universität Mannheim), „Rechtsprobleme des neuen Mindestlohns“, 29.04.2015
- **Dr. Christian-Armand Houben** (Richter am ArbG Trier) **und RA Alexander Bergweiler** (König Rechtsanwälte Trier), „Einer flog übers Kuckucksnest – Das BAG zwischen untätigem Gesetzgeber, umtriebigen EuGH und pragmatischen Lösungen“, 20.07.2015
- **Prof. Dr. Tamás Prugberger** (Universität Miskolc, Ungarn), „Die aktuelle Entwicklung des Arbeitsrechts in Ungarn“, 27.10.2015
- **Dr. Judit Barta** (Universität Miskolc, Ungarn), „Die „zweifache Rechtslage“ des im Arbeitsverhältnis stehenden Geschäftsführers“, 28.10.2015
- **Dr. Timea Barzo** (Universität Miskolc, Ungarn), „Sham contracts in the field of health care“, 29.10.2015

5.1.3 Konferenzen und Seminare

Arbeitsrechtliches Praktikerseminar in Kassel

Am 12.07.2015 fand am Bundessozialgericht in Kassel das diesjährige arbeitsrechtliche Praktikerseminar unter Leitung von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter statt. Eröffnet wurde das Seminar mit einem Vortrag von Herrn Richter am Arbeitsgericht Ulf Kortstock zum Thema „Neues Urlaubsrecht nach den Entscheidungen von EuGH und BAG“. Daran anknüpfend führte Herr Richter am Bundessozialgericht Dr. Christian Mecke in die Neuregelungen des Gesetzentwurfes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte ein. Abgeschlossen wurde das Seminar durch einen Vortrag von Herrn Richter Dr. Hans-Jürgen Rupp, in welchem er das betriebliche Eingliederungsmanagement im Kündigungsschutzprozess erläuterte.

Vorträge:

- Ulf Kortstock (Richter am ArbG Lübeck): Neues Urlaubsrecht nach den Entscheidungen von EuGH und BAG
- Dr. Christian Mecke (Richter am BSG): die Neuregelungen des Gesetzentwurfes zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte
- Dr. Hans-Jürgen Rupp (Richter am ArbG Ulm): Das betriebliche Eingliederungsmanagement im Kündigungsschutzprozess

Konferenz „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“ der Veranstaltungsreihe „International Labour Standards“

Am Mittwoch, den 25.11.2015, veranstaltete das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der europäischen Union die Konferenz „Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte“ im Hauptgebäude der IG Bau in Frankfurt am Main. Diese Tagung bildete den Auftakt für die neue Veranstaltungsreihe „International Labour Standards“ (Arbeitsvölkerrecht), welche zukünftig in zweijährigem Abstand abwechselnd in Trier und Frankfurt in Zusammenarbeit zwischen HSI und IAAEU ausgerichtet und Vorträge zu spezifischen Themen des Arbeitsvölkerrechts bieten wird. Nach einleitenden Worten von Dr. Johannes Heuschmid (stellv. Leiter des HSI) eröffnete Prof. Dr. Dres. h.c. Jochen Abr. Frowein (Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht in Heidelberg und ehem. Vizepräsident der Europäischen Kommission für Menschenrechte) die Veranstaltung mit einem Vortrag über die Entwicklung und Hintergründe der europäischen sozialen Grundrechte. Im Folgenden beleuchteten François Biltgen (Richter am EuGH) und Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (Direktorin des IAAEU und Professorin an der Universität Trier) die aktuellen Einflüsse der Instrumente des Europarats auf die sozialen Grundrechte in der EU aus der Perspektive des EuGH und der Wissenschaft. Der zweite Themenblock widmete sich dem Beitrittsprozess der EU zu den Instrumentarien des Europarates im Anschluss an das ablehnende Gutachten des EuGH über den Ent-

wurf für einen Beitrittsvertrag. Hierzu stellte Dr. Dieter Kraus, LL.M. (Referent im Kabinett des Kammerpräsidenten von Danwitz am EuGH) die wesentlichen Kritikpunkte des EuGH aus dem Gutachten dar. Darauf folgte eine Einschätzung des Beitrittsprozesses aus der Sicht des Europarates durch Prof. Dr. Jörg Polakiewicz (Direktor der Rechts- und Völkerrechtsabteilung des Europarates und Professor an der Universität des Saarlandes). Prof. Olivier de Schutter (Professor an der Katholische Universität Löwen, Belgien, und College of Europe, Polen) schloss die Konferenz mit einem Vortrag über die Aussicht auf einen Beitritt der EU zur revidierten Europäischen Sozialcharta. Zu Gast waren rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiedenen Mitgliedstaaten der EU, welche von Prof. em. Dr. Dres. h. c. Manfred Weiss (Professor an der Goethe-Universität Frankfurt und Vorsitzender des HSI-Beirats) durch die sich an die Vorträge anschließenden Diskussionen geführt wurden.

In der Zeitschrift Arbeit und Recht (AuR) wird ein Konferenzbericht veröffentlicht werden.

Vorträge:

- Prof. em. Dr. Dres. h. c. Manfred Weiss (Professor an der Goethe-Universität Frankfurt und Vorsitzender des HSI-Beirats): Welcoming adress.
- Prof. Dr. Dres. h.c. Jochen Abr. Frowein (Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht in Heidelberg und ehem. Vizepräsident der Europäischen Kommission für Menschenrechte): Keenote speech.
- François Biltgen (Richter am EuGH): Potential impact of Council of Europe instruments on fundamental (social) rights in the EU - A view from the CJEU.
- Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (Direktorin des IAAEU und Professorin an der Universität Trier): Current impact of the Council of Europe instruments on the fundamental (social) rights - the point of view of the doctrine.
- Dr. Dieter Kraus, LL.M. (Referent im Kabinett des Kammerpräsidenten von Danwitz am EuGH): The Opinion of the CJEU on the draft Agreement on the EU accession to the ECHR.
- Prof. Dr. Jörg Polakiewicz (Direktor der Rechts- und Völkerrechtsabteilung des Europarates und Professor an der Universität des Saarlandes): A view from the Council of Europe regarding the accession of the EU to the ECHR.
- Prof. Olivier de Schutter (Professor an der Katholische Universität Löwen, Belgien, und College of Europe, Polen): The European Social Charter.

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.2.1 Gastforscher

- Jun. Prof. Dr. Mario Mechtel, Leuphana-Universität Lüneburg, hielt sich vom 01.06.-15.07.2015 zu Forschungszwecken im IAAEU auf; Kooperationspartner: Adrian Chadi.
- Christian Haddad, SKEMA Business School und Université Lille 2, forscht vom 15.11.2015-1.5.2016 am IAAEU; Kooperationspartner: Lars Hornuf, finanziert durch die SKEMA Business School.

5.2.2 Ökonomisches Kolloquium am IAAEU

Wintersemester 2014/15

- 13.01.2015 Johanna Mollerstrom (George Mason University), Richer (and Holier) than Thou? The Effect of Relative Income Improvements on Demand for Redistribution
- 27.01.2015 Tanja Rabl (TU Kaiserslautern), The importance of organizations' willingness to learn from age diversity for employee retention
- 03.02.2015 Michael Vlassopoulos (Universität Southampton, Vereinigtes Königreich), Are Public Sector Workers Different? Cross-European Evidence from Elderly Workers and Retirees
- 10.02.2015 Florian Neumeier (Philipps-Universität Marburg), gemeinsam mit VWL-Kolloquium, Do Buisnessmen make Good Governors?

Sommersemester 2015

- 28.04.2015 David Schindler (Ludwig-Maximilians-Universität München), "Unleashing Animal Spirits - Self-Control and Overpricing in Experimental Asset Markets"
- 05.05.2015 Markus Kröll (Goethe-Universität Frankfurt), "Honesty and Markets with Asymmetric Information: Evidence from Milkmen in India"
- 12.05.2015 Christoph Moser (KOF, ETH Zürich), "Performance, Luck, and Institutions in a Competitive Labor Market"
- 19.05.2015 Matthias Heinz (Universität zu Köln), "Team incentives and performance: Evidence from a retail chain"
- 02.06.2015 Klaus Wälde (Johannes-Gutenberg-Universität Mainz), "Stress and Coping: An Economic Analysis"
- 09.06.2015 Matthias Uhl (TU München), "Empathy Gap or Sympathy Gap? An Experiment with Commitment Option"
- 16.06.2015 Jens Mohrenweiser (Bournemouth University, Vereinigtes Königreich), "The long-lasting effect of technological change on the ca-

reers of young workers: Evidence from changes of mandatory training regulations"

- 07.07.2015 Michael Koch (Universität Bayreuth), "Offshoring and Firm Overlap"
- 14.07.2015 Susanne Braun (TU München), "Authentic Leadership, Certainty and Performance: Empirical Evidence from Organizational Change Contexts"

Wintersemester 2015/16

- 11.11.2015 Matthias Sutter (Universität zu Köln), "CSI economics: How customers' insurance coverage induces sellers' dishonesty in markets for credence goods"
- 17.11.2015 Alejandro Donado (Universität Heidelberg), "Why do they JUST DO IT? A theory of outsourcing and working conditions"
- 01.12.2015 Matthias Schön (Universität zu Köln), "Unemployment, Sick Leave and Health"
- 08.12.2015 Anne Gielen (Erasmus University Rotterdam, Niederlande), "Parental Labor Market Attachment and the Career Investments of Children: Evidence from Disability Insurance Reform"
- 15.12.2015 Frank Fossen (Freie Universität Berlin), "Public Health Insurance, Individual Health and entry into self-employment"

5.2.3 Brownbag Seminar

- 03.02.2015 Olga Lorenz: "Commuting and Sickness Absence"
- 12.03.2015 Mario Mechtel: "Banning Smartphones from the Workplace: A Field Experiment on the Effects of Control and Trust"
- 11.06.2015 Adrian Chadi & Mario Mechtel: "Forced to Be Generous: Experimental Evidence on the Behavioral Effects of Minimum Wages Outside the Laboratory"
- 18.06.2015 Marco de Pinto: "Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Endogenous Entry"
- 02.07.2015 Adrian Chadi: "Weather and Survey Response Behaviour"
- 23.07.2015 Marco de Pinto: "Collective Bargaining and Workforce Heterogeneity"
- 30.07.2015 Olga Lorenz: "Is your commute really making you fat?: The causal effect of commuting distance on height-adjusted weight"
- 30.07.2015 Sabrina Jeworrek: "How to Respond to a Revise and Resubmit?"

- 27.10.2015 Christoph Tasto: "Einführung in die Verwendung von Mathematica"
- 05.11.2015 Adrian Chadi: "How to Identify Attrition Bias Using Different Types of Panel Refreshments"
- 12.11.2015 Marco de Pinto: "Determinants of Students's Behavior - Theory"
- 19.11.2015 Gabriel Schultze: "Determinants of Student's Behavior – Data"
- 26.11.2015 Laszlo Goerke: "Tax Evasion in a Cournot Oligopoly with Endogenous Entry"
- 10.12.2015 Adrian Chadi: "The Survey as a Burden - The Effect of Interview Length on self-reported Life Satisfaction and Subsequent Panel Exit"

5.2.4 Workshops im IAAEU

7. Ökonomischer Workshop 20.02. - 21.02.2015

Am 20. und 21. Februar 2015 fand der 7. Ökonomische Workshop an der Universität Trier statt, der von der ökonomischen Arbeitsgruppe des IAAEU organisiert wurde. Wie in den Vorjahren nahmen zahlreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler verschiedener Universitäten an der Veranstaltung teil und präsentierten aktuelle Forschungsergebnisse. Insbesondere aufgegriffen wurden Fragen der Arbeitsmarkt- und Personalökonomik. So untersuchte beispielsweise Metin Akyol (TU Darmstadt) die Folgen der Einführung einer variablen Frauenquote auf Löhne, Beschäftigungsniveau und Wohlfahrt im Rahmen eines theoretischen Modells. Agnes Bäker (Universität Zürich) präsentierte die Ergebnisse einer Studie zu Teamarbeit, die auf Experimental- sowie Firmendaten basierte. Im Rahmen des Workshops wurden die Vorträge ausgiebig diskutiert und Anregungen ausgetauscht. Neben den 15 wissenschaftlichen Vorträgen wurde der 7. Ökonomische Workshop durch die Keynote Lecture von Hilmar Schneider, Direktor des Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, abgerundet. Sein Vortrag stand im Zeichen der Tradition des Workshops, Diskussionsimpulse zu wirtschaftspolitischen Fragen zu geben. Nachdem in den letzten Jahren u.a. der Staatssekretär im rheinland-pfälzischen Finanzministerium, Salvatore Barbaro, der Generalsekretär des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Benjamin Weigert, sowie der FAZ-Wirtschaftsredakteur Alexander Armbruster Gäste im Rahmen des Workshops waren, sprach Herr Schneider in diesem Jahr „Zu den Ursachen der sozialpolitischen Irrelevanz der Wirtschafts- und Sozialforschung“. In seinem Vortrag warb er für eine stärker systematisierte Forschungsagenda, um beliebige Interpretationen von Forschungsergebnissen durch Politiker zu erschweren, was darüber hinaus die praktische Relevanz der Wirtschafts- und Sozialforschung erhöhen würde.

Vorträge:

- Clemens Hetschko (FU Berlin): The Impact of Major Life Events on Risk Preference.
- Tim Friehe (Philipps-Universität Marburg): Shadows of the Past: Personality and Political Regime Change in Germany.
- Mark Bärthel (Ludwig-Maximilians-Universität München): Relevant Disclosures and Information Presentation on Crowdfunding Platforms: The Decision Making Process of Unexperienced Private Investors.
- Lars Hornuf (IAAEU Trier): Investment Behavior in Crowdfunding.
- Mario Mechtel (IAAEU Trier): The Causal Effect of Labor Market Uncertainty and Insecurity on Body Weight.
- Adrian Chadi (IAAEU Trier): Interview Burden and the Measurement of Subjective Well-being.
- Metin Akyol (TU Darmstadt): A Tradable Employment Quota.
- Marco de Pinto (IAAEU Trier): Union Formation, Firm Selection and Aggregate Industry Productivity.
- Noreen Geenen (Universität Trier): Do They Really Just Wanna Play?! Biobehavioral Drivers of Entrepreneurial Intent.
- Olga Lorenz (IAAEU Trier): Commuting and Sickness Absence.
- Christoph Sajons (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg): Does Candidate Information on the Ballot Increase Voter Satisfaction? Evidence From a Field Experiment in Germany.
- Edith Neuenkirch (Philipps-Universität Marburg): The Influence of Media Use on Monetary Policy Knowledge.
- Hilmar Schneider (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research): Zu den Ursachen der sozialpolitischen Irrelevanz der Wirtschafts- und Sozialforschung.
- Daniel Dietz (Universität Würzburg): You Retain Whom You Train. Analyzing the Effect of Training on Employee Retention.
- Agnes Bäker (Universität Zürich): Light my Fire! Effects of Observed Free Riding on Effort Choice in Big Teams.
- Matthias Schmitt (Ludwig-Maximilians-Universität München): „Does Geographic Proximity Matter in Crowdfunding?“
- Matthias Neuenkirch (Universität Trier): The (Home) Bias of European Central Bankers: New Evidence Based on Speeches.

Workshop on Experimental Labour and Personnel Economics 16.10 - 17.10.2015

Am 16. und 17. Oktober 2015 richtete die ökonomische Arbeitsgruppe des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU (IAAEU) an der Universität Trier einen internationalen Workshop zur experimentellen Untersuchung arbeitsmarkt- und personal-ökonomischer Fragen aus. Gerade vor dem Hintergrund der stetig steigenden Ansprüche der Generation Y werden solche Fragen wie "Auf welchem Wege findet man die besten Arbeitnehmer?", "Wie bindet man die Beschäftigten dauerhaft an das Unternehmen?", oder "Wie können Beschäftigte zu kontinuierlicher Leistung motiviert werden?" sowohl in der Praxis als auch in der Forschung immer relevanter. Der Vorteil von Experimenten ist, dass kontrollierte Rahmenbedingungen geschaffen und somit klare kausale Effekte, bspw. aus dem Einsatz diverser Managementpraktiken, identifiziert werden können. Knapp 25 Ökonomen diskutierten im Rahmen von insgesamt 15 Vorträgen die neuesten Forschungsergebnisse in diesem Feld. An drei der vorgestellten Forschungsprojekte waren Wissenschaftler des IAAEU beteiligt. Das IAAEU freut sich, mit diesem Workshop nicht nur deutsche Forscher, sondern auch Wissenschaftler aus Dänemark, Italien, Frankreich, den Niederlanden, der Schweiz und sogar aus den Vereinigten Staaten nach Trier geholt zu haben und somit ein weiteres Mal ein Ort des wissenschaftlichen Austauschs und der Begegnung gewesen zu sein.

Vorträge:

- Leonie Gerhards: Because of You I Did Not Give Up – How Peers Affect Perseverance.
- Emanuela Lezzi: Does It Matter Which Effort Task You Use? A Comparison of Four Effort Tasks When Agents Compete for a Prize.
- Sheheryar Banuri: Was Weber Right? The Effects of Pay-for-ability and Pay-for-performance on Pro-social Motivation, Ability, And Effort in the Public Sector.
- Thomas Stolp: Self-selection into Linear Contracts.
- Gerhard Riener: Voluntary Norm Enforcers: Evidence from an Artefactual Field Experiment in Matrilineal and Patriarchic Societies in India.
- Adrian Chadi (IAAEU Trier): Smartphone Ban, Trust, And Workplace Productivity – Evidence from a Natural Field Experiment.
- Peguy Ndjodjang: IT Monitoring: Evidence from a Real-effort Task Experiment.
- Peter Hans Matthews: Compensating Differentials in Experimental Labor Markets.
- Arjan Non: Menus of Contracts Determine Sorting Patterns.
- Sabrina Jeworrek (IAAEU Trier): Project Failure and Its Impact On Worker Productivity – A Field Experiment.
- Matthias Heinz: Team Incentives And Performance: Evidence from a Retail Chain.

- Andreas Friedl: Gift Exchange in a Natural Work Environment; Dissociating Types and Actions.
- Frédéric Schneider: Job History, Work Attitude, And Employability.
- Philipp Krügel: Explaining Resistance to Change: Some Experimental Evidence And Implications.
- Lars Hornuf (IAAEU Trier): Leadership And Persistency in Spontaneous Dishonesty.

5.2.5 IAAEU Discussion Paper Series in Economics

- 01/2015 Brändle, Tobias und Laszlo Goerke: The One Constant: A Causal Effect of Collective Bargaining on Employment Growth? Evidence from German Linked-Employer-Employee Data
- 02/2015 Chadi, Adrian und Clemens Hetschko: How Job Changes Affect People's Lives – Evidence from Subjective Well-being Data
- 03/2015 Chadi, Adrian: Concerns about the Euro and Happiness in Germany during Times of Crisis; erschienen in: *European Journal of Political Economy*, 2015, 40: 126-146
- 04/2015 Chadi, Adrian und Laszlo Goerke: Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility
- 05/2015 Bernard, Mark, Florian Hett und Mario Mechtel: Social Identity and Social Free-Riding; erscheint in: *European Economic Review*
- 06/2015 Bäker, Agnes und Mario Mechtel: Peer Settings Induce Cheating on Task Performance
- 07/2015 Chadi, Adrian und Matthias Krapf: The Protestant Fiscal Ethic – Religious Confession and Euro Skepticism in Germany
- 08/2015 de Pinto, Marco: Firm-level versus Sector-level Trade Unions – The Role of Rent-Sharing Motives
- 09/2015 Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg: Direct Evidence for Income Comparisons and Subjective Well-Being across Reference Groups; erschienen in: *Economics Letters*, 2015, 137: 95-101
- 10/2015 Hornuf, Lars und Susanne Braun: Leadership and persistency in spontaneous dishonesty
- 11/2015: Arnold, Daniel und Marco de Pinto: How Are Work-related Characteristics Linked to Sickness Absence and Presenteeism? Theory and data; erscheint in: *Journal of Applied Social Science Studies (Schmollers Jahrbuch)*

5.2.6 Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des IAAEU

- California Management Review
- Economica
- European Business Organization Law Review
- European Journal of Political Economy
- Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg – Evaluationskommission Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
- G-Forum: 19. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand
- Industrial Relations: A Journal of Economy and Society
- International Review of Economics
- IZA Journal of Labor Economics
- Journal of Applied Social Science Studies
- Journal of Economic Behavior & Organization
- Journal of Public Economic Theory
- Oxford Economic Papers
- Portuguese Economic Journal
- Public Finance and Management
- Review of International Economics
- Scottish Journal of Political Economy
- Small Business Economics
- Spring Meeting of Young Economists
- Venture Capital. An International Journal of Entrepreneurial Finance
- Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft – Vorbereitungskommission für die 78. wissenschaftliche Jahrestagung 2016

5.2.7 Auszeichnungen und Erfolge

MitarbeiterInnen des IAAEU

Dr. Adrian Chadi

- Adrian Chadi, wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU, ist im November 2015 mit dem Joseph A. Schumpeter-Preis für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Fachbereich IV der Universität Trier ausgezeichnet worden. Der Joseph A. Schumpeter-Preis ist mit 1.000 Euro dotiert und wird von der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank in Rheinland-Pfalz und dem Saarland gestiftet. Die Verleihung erfolgt im Rahmen der Absolventenfeier am 11.12.2015. Übergeben wird der Preis vom Präsidenten der Hauptverwaltung in Rheinland-Pfalz und dem Saarland der Deutschen Bundesbank, Herrn Bernd Kaltenhäuser. Das Institut freut sich über die Auszeichnung.

Dr. Adrian Chadi, Sabrina Jeworrek und Dr. Vanessa Mertins

- Welche Bedeutung hat es für Beschäftigte, wenn ihre Arbeitsleistung einen bestimmten Zweck erfüllt? Oder interessiert nur der eigene Verdienst, so dass das eigentliche Ergebnis der Arbeit unwichtig ist? Und wie reagieren Beschäftigte eigentlich darauf, wenn sie mitgeteilt bekommen, dass sich eine von ihnen absolvierte Arbeitsaufgabe im Nachhinein als nutzlos herausstellt? Diesen Fragen widmet sich ein Forschungsteam des IAAEU in einer Experimental-Studie, die demnächst in Management Science, einem der führenden Management-Journals („A+“-Ranking nach VHB-Jourqual), erscheinen wird. Mit Adrian Chadi und Sabrina Jeworrek sind an diesem Publikationserfolg gleich zwei beteiligt, die aktuell in den Diensten des IAAEU stehen. Vanessa Mertins, die seit diesem Jahr als Professorin an der Universität Vechta forscht und lehrt, komplettiert als ehemalige Triererin das Dreier-Team. Die Studie trägt den Titel „When the Meaning of Work Has Disappeared – Experimental Evidence on Employees’ Performance and Emotions“ und ist ein Beitrag zur Personalforschung. Hier wird im Rahmen sog. „Information Sharing“-Konzepte darüber nachgedacht, wie und ob Arbeitskräfte u.a. zur Steigerung der Arbeitsmotivation sowie der Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber in die Hintergründe ihrer Tätigkeiten miteinbezogen werden sollen. Was sich plausibel anhört, könnte allerdings bei weniger erfreulichen Nachrichten zum Problem werden, wenn stundenlange Arbeit am Ende des Tages zu keinem wertvollen Ergebnis geführt hat. Um dies zu untersuchen, nutzte das Trier Forschungsteam eine konkrete Gegebenheit an der Universität.

Dr. Christoph Tasto

- Christoph Tasto, wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAAEU, wurde im Juli 2015 von der Fachjury des Fachbereichs IV der Universität Trier für die

Publikation „Confidence Intervals for Average Success Probabilities“ mit dem 2. Platz des GUT-Publikationspreises ausgezeichnet. Der Artikel, der in Co-Autorenschaft mit Lutz Mattner entstand, wird in Probability and Mathematical Statistics erscheinen.

Juniorprofessor

Jun. Prof. Dr. Lars Hornuf

- Lars Hornuf, Juniorprofessor am IAAEU, hat den Ruf auf die W 1-Professur für Innovation (Schwerpunkt Digital Innovation in the Service Industry) an der EBS Universität für Wirtschaft und Recht / EBS Business School abgelehnt.

Ehemalige Mitarbeiter des IAAEU

Dr. Florian Turk

- Florian Turk war von November 1999 bis Mai 2001 als Promotionsstipendiat und von Juni 2001 bis 14.07.2003 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG (damalige Bezeichnung) tätig. Als Vizepräsident des britischen Pharmaunternehmens GlaxoSmithKline, London, ist er für den Bereich „Global Market Access & Healthcare Solutions“ verantwortlich. Er wurde am 06.01.2016 von der Universität Paderborn zum Honorarprofessor ernannt.

5.3 Arbeitsbereichsübergreifender Workshop am IAAEU

Am 07. Mai 2015 fand der erste arbeitsbereichsübergreifender Workshop im Max-Weber-Raum des IAAEU statt. Hieran nahmen die Direktoren des Instituts, Frau Prof. Dr. Dr. h. c. Schlachter und Herr Prof. Dr. Goerke, sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der juristischen und ökonomischen Arbeitsgruppe teil. Eröffnet wurde der Workshop mit einem Vortrag von Frau Sabrina Jeworrek, in welchem sie ihr Forschungsprojekt „Works Councils and Vacation“ erläuterte. Daran anknüpfend präsentierte Herr Konstantin Esch die bisherigen Ergebnisse seiner Dissertation zum Thema „Risiko Betriebsrentenportabilität?“ Herr Dr. Mario Mechtel stellte die neusten Ergebnisse seiner Studie „The Causal Effect of a Local Alcohol Sales Ban on Crime“ vor. Abgeschlossen wurde der Workshop durch die Vorstellung der Dissertation von Herrn Thomas Klein, in welcher er kollektivvertragliche Gestaltungsspielräume für Beamte in privatisierten Unternehmen untersucht.

6. Presseschau

Juristische Arbeitsgruppe

Frankfurter Allgemeine Zeitung

12. Februar 2015 (S. 18)

Verstößt Tarifeinheit gegen Europarecht?

„Das geplante Gesetz zur Tarifeinheit, mit dem die große Koalition Kleingewerkschaften Grenzen setzen will, verstößt womöglich nicht nur gegen das Grundgesetz, sondern auch gegen internationales Recht. Zu diesem Ergebnis kommt ein Gutachten, das der Führungskräfteverband der Chemieindustrie VAA in Auftrag gegeben hat und das dieser Zeitung vorliegt. Darin zeigt Monika Schlachter, Direktorin am Trierer Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU, dass das Gesetz die Europäische Menschenrechtskonvention und zwei Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verletzen könnte.“ [...]

UniJournal 41/2015 Universität Trier

Wintersemester 2015/16

„Streiks in der Daseinsvorsorge“

„Untersuchungsgegenstand des Projekts („Strikes in Essential Services“) ist das aktuelle Problem des Streiks in der Daseinsvorsorge, angesiedelt im Spannungsfeld zwischen dem öffentlichen Interesse an der kontinuierlichen Versorgung mit Angeboten der Daseinsvorsorge auf der einen Seite und den international und verfassungsrechtlich garantierten Rechten der Beschäftigten (Vereinigungs- und Arbeitskampffreiheit) auf der anderen Seite. Ziel des Projektes ist es, die internationalen Gewährleistungen des Streikrechts – insbesondere durch die detaillierte Spruchpraxis zu den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Instrumenten des Europarats (Menschenrechtskonvention und Sozialcharta) herauszuarbeiten. Ihnen sollen die praktischen Lösungen gegenübergestellt werden, die in zwölf Staaten für den praktischen Umgang mit den Folgeproblemen in der Daseinsvorsorge entwickelt worden sind. Geplant ist, dies in strukturierten Länderberichten aus Brasilien, Kanada, Deutschland, Frankreich, Israel, Italien, Japan, Polen, Schweden, Südafrika, dem Vereinigten Königreich und den USA herauszuarbeiten. Als Ergebnis steht eine Darstellung von praktisch erprobten Regelungsmodellen und ihren jeweiligen rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Wirksamkeitsbedingungen.

Beteiligte: Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter (Universität Trier) und Prof. Mordechai Mironi (Universität Haifa, Israel)

Laufzeit: 3 Jahre (ab April 2016)

Förderer: German Israeli Foundation (GIF)“

Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Handelsblatt

16. April 2015

Mit Kleinbeträgen eine Immobilie finanzieren

[...]„Crowdinvesting für Start-ups ist ins Gerede gekommen. Erst vor wenigen Tagen musste Paymey, eine Gründung für mobile Bezahlösungen, die über Seedmatch knapp 400 000 Euro eingesammelt hatte, Insolvenz anmelden. Mehr Sicherheit verspricht die Schwarmfinanzierung von Immobilien. Professor Lars Hornuf von der Universität Trier: „Bei einem Start-up setzt man als Anleger auf nicht viel mehr als eine Geschäftsidee, bei der Finanzierung eines Gebäudes steht die Immobilie als Wert da.“ Der Crowdinvesting-Experte empfiehlt Kleinanlegern, nicht gerade den letzten Cent ihrer Altersversorgung im Schwarm zu investieren, „sondern nur Gelder, die man nicht unbedingt benötigt.“[...]

Süddeutsche Zeitung

12. Mai 2015

Ideen, die deutsche Geldgeber mitreißen

[...]„In den USA sieht das ganz anders aus. Innovative Ideen finden dort unzählige Geldgeber. Die Smartwatch der US-Gründung Pebble zum Beispiel. Die wurde mit fast 30 Millionen Euro von der Kickstarter-Crowd finanziert. Selbst in Hollywood haben sie mit Schwarmfinanzierung in Millionenhöhe schon von sich hören lassen: Der Dokumentarfilm Inocente wurde teilweise über die Crowd finanziert – und 2013 sogar mit einem Oscar prämiert. "Man muss zugeben, dass viele amerikanische Gründer es einfach verstehen die Crowd mitzureißen", sagt Professor Lars Hornuf. "Und die Crowd sich dort auch mitreißen lässt."[...]

Der Spiegel

02. Juni 2015

Katholiken und die Eurokrise: ... und vergib uns unsere Schulden

[...]„Und selbst der Ur-Bayer und dauernörgelnde Euro-Kläger Peter Gauweiler wurde – anders als es sich in seiner Heimat eigentlich gehört – evangelisch getauft. Dass dies kein Zufall ist, ist nun wissenschaftlich bewiesen: Deutsche Protestanten sehen die Gemeinschaftswährung seit der Euro-Krise deutlich kritischer als Katholiken. Das haben die beiden Ökonomen Adrian Chadi und Matthias Krapf durch Auswertung von Daten des Sozio-oekonomischen Panels herausgefunden. Demnach bekommen die Protestanten durch ihre ständige Sorge ums gemeinsame Geld auch noch schlechte Laune. Oder wie es die Forscher formulieren: Ihr subjektives Wohlergehen wird beeinträchtigt. Katholiken lassen sich vom Euro-Drama dagegen nicht so schnell die Stimmung vermiesen.“[...]

Wirtschaftsblatt

18. September 2015

Crowdfunding wird für Gründer immer wichtiger

„Entgegen landläufiger Meinung sind alternative Finanzierungsmodelle wie das Crowdfunding uralt: Der Sockel der Freiheitsstatue gilt weltweit als das erste Crowdfunding-Projekt der Geschichte. "Im Jahr 1885 konnten innerhalb von fünf Monaten insgesamt 101.091\$ durch 120.000 Spender eingesammelt werden", sagt Lars Hornuf, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier.“[...] „

Capital

17. September 2015

Armer Schwarm

[...] „Was sind das für Leute, die per Knopfdruck Tausende Euro in junge Firmen mit ungewissen Geschäftsaussichten pumpen? „Zumindest bei den höheren Beträgen sind es erfahrene Anleger – oder zumindest solche, die sich dafür halten“, sagt der Trierer Ökonomieprofessor Lars Hornuf, der seit Jahren zum Thema Crowdfunding forscht. Mit dem typischen „Prokon-Investor“ beispielsweise sei der Schwarminvestor nicht vergleichbar. „Die Klientel, um die es hier geht, ist gebildet, hat bereits Erfahrungen mit Aktien gesammelt und sucht sich ihre Investments ohne Vermittler im Internet selbst aus – der männliche Akademiker um die 40, wenn Sie so wollen.“ [...] „Denn je mehr Firmen vom Schwarm finanziert werden, desto höher sind die Erlöse durch Gebühren für die Portale.“ Ob diese Strategie nachhaltig ist? „Auf lange Sicht hingegen wäre es viel werbewirksamer, wenn es tatsächlich mal einen Exit gäbe, bei dem die Crowd ihren Einsatz verfünffacht oder verzehnfacht“, meint Finanzprofessor Hornuf. “

IHK-Blog (München & Oberbayern)

13. Oktober 2015

Aktuelle Forschung: Crowdfunding in Deutschland

„An der Universität Trier und der Ludwig-Maximilians-Universität München erforschen Jun. Professor Lars Hornuf und Professor Lars Klöhn mit einem Team an Wissenschaftlern die deutsche Crowdfunding-Landschaft. Das Projekt wird durch die Deutsche Forschungsgesellschaft gefördert und stellt die Frage nach der Regulierung von Crowdfunding, den damit verbundenen Effekten auf den Kapitalmarkt sowie auf crowd-finanzierte Startup-Unternehmen in Deutschland, England und den USA. Dafür sammelt und analysiert das Forscherteam die Daten von nahezu allen deutschen Crowdfunding-Plattformen. Wir haben einen der beiden Leiter des DFG-Projekts Jun. Professor Lars Hornuf und seinen wissenschaftlichen Mitarbeiter Matthias Schmitt nach Ihrer Arbeit gefragt und was die Erkenntnisse des DFG-Projekts für deutsche Startups bedeuten können.“ [...]

Capital

11. November 2015

Anlegerfalle Crowdfunding

[...] „Was sind das für Leute, die per Knopfdruck Tausende Euro in junge Firmen mit ungewissen Geschäftsaussichten pumpen? „Zumindest bei den höheren Beträgen sind es erfahrene Anleger – oder zumindest solche, die sich dafür halten“, sagt der Trierer Ökonomeprofessor Lars Hornuf, der seit Jahren zum Thema Crowdfunding forscht. Mit dem typischen „Prokon-Investor“ beispielsweise sei der Schwarminvestor nicht vergleichbar. „Die Klientel, um die es hier geht, ist gebildet, hat bereits Erfahrungen mit Aktien gesammelt und sucht sich ihre Investments ohne Vermittler im Internet selbst aus – der männliche Akademiker um die 40, wenn Sie so wollen.“ [...]

Universität Trier Pressestelle

18. Dezember 2015

Sinnlose Arbeit ist ein Motivationskiller

[...] „Die Wissenschaftler untermauerten ihre Erkenntnisse durch ein Anschluss-Ereignis. Als sich eine alternative Verwendung für die inventarisierten Geschäftsberichte – in diesem Fall im Rahmen einer weiteren Forschungsarbeit – ergab, wurden die zuvor gezeigten negativen Auswirkungen und Emotionen kompensiert. Diese Ergebnisse bestätigen die Bedeutung von sinnhafter Arbeit auf Motivation und Emotionen und erweitern damit bisherige Befunde in der personalökonomischen Forschung zur Rolle nicht-monetärer Anreize im Arbeitsplatz-Kontext. Die Studie von Adrian Chadi, Sabrina Jeworrek und Vanessa Mertins erscheint demnächst in „Management Science“, einem der führenden Management-Journale („A+“-Ranking nach VHB-Jourqual). Der Beitrag trägt den Titel „When the Meaning of Work Has Disappeared - Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions“. Adrian Chadi und Sabrina Jeworrek sind weiterhin Mitarbeiter des IAAEU, Vanessa Mertins forscht und lehrt mittlerweile als Professorin an der Universität Vechta.“

fondstelegramm

21. Dezember 2015

Crowdfunding unter Erfolgsdruck. Eine neue Branche auf der Suche nach Vertriebspartnerschaften

[...] „Lars Hornuf, Juniorprofessor für die Ökonomische Analyse des Rechts am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union sowie an der Volkswirtschaftlichen Fakultät der Universität Trier, plädiert für standardisierte und präzise Informationen, welche die Plattformen prüfen und für die sie haften: „Wird der Investor zusätzliche Informationen lesen? Vermutlich nicht. Die Portale müssen gewisse Mindeststandards sicherstellen, schließlich wollen sie langfristig bestehen.“ [...]

Berliner Zeitung

29. Dezember 2015

Crowdfunding: Durch Schwarmgelder zum Eigenheim in Berlin

[...] „Professor Lars Hornuf von der Universität Trier unterstreicht jedoch, dass ein Immobilieninvestment mehr Sicherheit bedeutet als beispielsweise die Crowdfinanzierung eines Start-ups: „Bei Letzterem setzt man als Anleger auf nicht viel mehr als eine Geschäftsidee, bei der Finanzierung eines Gebäudes steht die Immobilie als Wert da.“ Hornuf empfiehlt Kleinanlegern, nur Gelder im Schwarm zu investieren, „die man nicht unbedingt benötigt“. Dr. Ivo Blohm, Leiter Competence-Center Crowdsourcing am Institut für Wirtschaftsinformatik in St. Gallen, nennt Schwarmfinanzierung „eine schöne Anlagemöglichkeit für ein paar Tausend Euro“. Neben der attraktiven Kapitalverzinsung locke auch eine „emotionale Rendite“: „Gemeinsam mit anderen Investoren ein Gebäude wachsen zu sehen, in dem einmal Familien leben werden, gibt ein gutes Gefühl.“ [...]

7. Mitarbeiterübersicht (Stand: 31.12.2015)

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. Thomas Klein	729	4746	klein@iaaeu.de
Ass. jur. Marius Mietzner	728	4756	mietzner@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
Dr. Agne Vaitkeviciute, LL.M.	713	4771	vaitkeviciute@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dr. h. c. Sadowski	637	4761	sadowski@iaaeu.de
Jun. Prof. Dr. Lars Hornuf	727	4744	hornuf@iaaeu.de
Dr. Adrian Chadi	632	4774	chadi@iaaeu.de
Dr. Marco de Pinto	636	4762	pinto@iaaeu.de
Sabrina Jeworrek, M. Sc.	634	4736	jeworrek@iaaeu.de
Olga Lorenz, M. Sc.	715	4759	lorenz@iaaeu.de
Gabriel Schultze, M. Sc.	719	4755	schultze@iaaeu.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Christine van Dyck	709	4767	vandyck@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