



Rechenschaftsbericht 2018
und
Forschungsplan 2019 ff.

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

1. IMPRESSUM

Adresse

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

Direktoren

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

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

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

Redaktion und Ansprechpartnerin

Ass. jur. Katrin Treppschuh, Tel.: 0651 201 4763

Satz und Layout

Verena Moll

2. INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|----|
| 1. Impressum..... | 3 |
| 2. Inhaltsverzeichnis..... | 4 |
| 3. Vorwort..... | 6 |
| 4. Kennzahlen Übersicht..... | 8 |
| 5. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU | 9 |
| 5.1. Das Kuratorium | 9 |
| 5.2. Der Beirat..... | 10 |
| 5.3. Das Direktorium..... | 10 |
| 6. Wissenschaftliche Aktivitäten | 11 |
| 6.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe | 11 |
| 6.1.1. Forschungsprojekte | 11 |
| 6.1.2. Laufende externe Dissertationsprojekte | 34 |
| 6.1.3. Europadatenbank und Newsletter..... | 35 |
| 6.1.4. Veröffentlichungen | 37 |
| 6.1.5. Vorträge und Tagungsteilnahmen | 41 |
| 6.1.6. Auszeichnungen und Erfolge | 44 |
| 6.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe | 46 |
| 6.2.1. Forschungsprojekte | 46 |
| 6.2.2. Veröffentlichungen | 67 |
| 6.2.3. Vorträge und Tagungsteilnahmen | 70 |
| 6.2.4. IAAEU Discussion Paper Series in Economics | 75 |
| 6.2.5. Gutachtertätigkeiten..... | 76 |
| 6.2.6. Auszeichnungen und Erfolge | 77 |
| 6.3. Ehemalige Direktoren | 79 |
| 6.3.1. Prof. em. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk | 79 |
| 6.3.2. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski..... | 81 |
| 7. Bibliothek..... | 83 |
| 8. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU | 86 |
| 8.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe | 86 |
| 8.1.1. Gastforscher..... | 86 |
| 8.1.2. Vorträge am IAAEU | 86 |
| 8.1.3. Konferenzen und Seminare | 87 |
| 8.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe | 88 |

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|--------|---|----|
| 8.2.1. | Gastforscher | 88 |
| 8.2.2. | Ökonomisches Kolloquium am IAAEU..... | 88 |
| 8.2.3. | Brownbag Seminar | 89 |
| 8.2.4. | Workshops am IAAEU..... | 90 |
| 8.3. | Arbeitsgruppenübergreifender Workshop am IAAEU..... | 94 |
| 9. | Mitarbeiterübersicht (Stand: 31.12.2018) | 95 |

3. VORWORT

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

In der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe ist im vergangenen Jahr das rechtsvergleichende Projekt zum „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ abgeschlossen worden. Zu den Länderberichten der Teilnehmer wurde ein vergleichendes Schlusskapitel erarbeitet und alle Beiträge in einer Publikation veröffentlicht, die bei Wolters Kluwer erschienen ist. Abgeschlossen werden konnte weiterhin das Handbuch „Arbeitsvölkerrecht“, das unter Mitwirkung von Autoren aus Wissenschaft und Praxis, darunter Richter am EuGH, BVerfG und BAG, entstanden ist. In den Vordergrund tritt nunmehr das Thema „Crowdworking“, das aufgrund einer Förderung durch die DFG als arbeitsgruppenübergreifendes Projekt unter Beteiligung des (nunmehr in Bremen tätigen) Mittragstellers Prof. Hornuf vorangetrieben wird. Geplant ist eine Konferenz in Bremen zu diesem Thema, an der sich die Trierer Arbeitsgruppe beteiligen wird. Auch im vergangenen Jahr haben Mitglieder der Arbeitsgruppe ihre Forschungsergebnisse aus diesem Projekt auf Fachtagungen vorgestellt und diskutiert; umgekehrt sind auch Vorträge aus diesem Themenumfeld am Institut veranstaltet worden; weitere werden folgen. Der Antrag, weiteren Forschungsbedarf im Bereich der Soloselbstständigkeit mit Beteiligung von Kollegen aus Rechtswissenschaft, Soziologie und Ökonomie zu einem von der Universität Trier finanziell unterstützen Forschungsschwerpunkt weiter zu entwickeln, blieb jedoch erfolglos. Die Mitglieder der juristischen Arbeitsgruppe unterstützen weiter das Bundesministerium (BMAS) bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Workshops zum Thema „Verbesserung der sozialen Absicherung von Soloselbständigen“. Weitere Projekte aus diesem Themenfeld sind geplant. Mitglieder der Arbeitsgruppe haben im Jahr 2018 auch darüber hinaus zahlreiche Beiträge in Büchern, Zeitschriften und online-Publikationen verfasst.

Die wissenschaftlichen Aktivitäten der ökonomischen Arbeitsgruppe wurden wie auch in den vergangenen Jahren stark von den Forschungsinteressen der bereits promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinflusst. Die beiden neuen Post-Docs befassen sich unter anderem mit Verteilungs- und Ungleichheitsthemen sowie der ökonomischen Analyse des Rechts und Fragestellungen an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik. Beide Post-Docs haben im Ausland promoviert, sodass sowohl die personelle Ausrichtung des Instituts als auch die untersuchten Fragestellungen einen stärkeren europäischen Fokus erhalten haben. Das IAAEU hat aber nicht nur neue Mitarbeiter gewonnen, sondern auch wieder Abgänge zu verzeichnen. Wie auch im vergangenen Jahr ist ein Mitarbeiter der ökonomischen Arbeitsgruppe auf eine Professur gewechselt: Prof. de Pinto ist seit Ende des Jahres an der IUBH Internationalen Hochschule tätig. Er bleibt dem IAAEU

jedoch für den Abschluss von bereits begonnenen Forschungsvorhaben für dieses und das kommende Jahr eng verbunden.

Die wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe hat im Jahr 2018 wiederum eine Vielzahl von Veranstaltungen mit auswärtigen und internationalen Gästen ausgerichtet. Damit konnte der wissenschaftliche Austausch gefördert und der Wissenschaftsstandort Trier im Bereich der Arbeitsmarkt- und Personalökonomik gestärkt werden. Zu diesen Veranstaltungen gehört zum einen das wöchentliche ökonomische Kolloquium. Dieses wird seit 2018 von Dr. Alberto Palermo organisiert, der aufgrund seiner vielfältigen ausländischen Kontakte entscheidend dazu beigetragen hat, das Kolloquium noch internationaler auszurichten. Zum anderen ist der zehnte Workshop on Labour Economics zu erwähnen. Nach der erfolgreichen Neuausrichtung im Jahr 2017 mit einer stärkeren Fokussierung auf arbeitsmarkt- und personalökonomische Themen hat sich die Zahl der Einreichungen in 2018 nochmals deutlich erhöht. Wir sind mit dem gewählten Format auf einem guten Wege, ein Diskussionsforum für jüngere und etablierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Europa zu etablieren, die sich mit Arbeitsmarktthemen befassen. Im Jahr 2018 hat die ökonomische Arbeitsgruppe neben dem Workshop on Labour Economics im Frühjahr des Weiteren im Herbst eine stärker thematisch ausgerichtete Konferenz zu den Wirkungen der Arbeit in Teams organisiert. Hierbei wurde ein bewährtes Format aus der Vergangenheit wieder aufgegriffen, dass ein noch nicht promovierter, aber mit seiner Untersuchung bereits fortgeschrittener Doktorand Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Trier versammelt, die zu einem für die Dissertation bedeutsamen Thema arbeiten und sich hierzu austauschen können.

Der Jahresbericht dokumentiert detailliert die Forschungsaktivitäten der beiden Arbeitsgruppen und verdeutlicht, in welchem beachtlichen Maße es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAAEU gelungen ist, ihre Gedanken in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

März 2019

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

4. KENNZAHLEN ÜBERSICHT

| | Jura | Ökonomie | Gesamt |
|--|----------|----------|--------|
| Mitarbeiter je Direktor | 4 (6)*** | 2 (7) | 6 (13) |
| Doktoranden je Direktor | 4*** | 4 | 8*** |
| - davon Frauen | 3 | 0 | 3 |
| Postdoktoranden je Direktor | 1 | 3 | 4 |
| - davon Frauen | 1 | 1 | 2 |
| Habilitanden je Direktor | 1 | 0 | 1 |
| Dissertationen je Direktor | 1 | 0 | 1 |
| Zweitgutachten je Direktor | 1 | 0 | 1 |
| Examensarbeiten je Direktor | 38 | 12 | 50 |
| Fluktuation: | | | |
| Zugänge | 2 (0) | 1 | 3 (0) |
| Abgänge | 2 (0) | 0 | 2 (0) |
| Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)* | 8* | 3* | 11* |
| Veröffentlichungen der Mitarbeiter* | 28* | 6* | 34* |
| Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden** | 4 | 4 | 8 |
| Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden | 8 | 0 | 8 |
| Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden** | (6) | 7 | 7 (13) |
| Gastforscher | 8 | 4 | 12 |
| Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor | 3 | 6 | 9 |
| Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter | 17 | 37 | 54 |
| Veranstaltete Konferenzen und Workshops | 2 | 2 | 4 |
| Gastvorträge/Werkstattgespräche | 3 | 20 | 23 |

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

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

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

*** Eine Mitarbeiterin der juristischen und zwei Mitarbeiter der ökonomischen Arbeitsgruppe sind im Laufe des Jahres 2018 ausgeschieden.

5. ORGANE DER STIFTUNG UND STRUKTUR DES IAAEU

5.1. DAS KURATORIUM

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

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

5.2. DER BEIRAT

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

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

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

5.3. DAS DIREKTORIUM

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

6. WISSENSCHAFTLICHE AKTIVITÄTEN

6.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

6.1.1. FORSCHUNGSPROJEKTE

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

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



schlachter@iaaeu.de
0651 201 4750

LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:

CROWDSOURCING ALS NEUE FORM DER ARBEITSORGANISATION: REGULIERUNGSANFORDERUNGEN UND WOHLFAHRTSEFFEKTE

Start: 2017

Ende: 2020

Als neue Form der Arbeitsorganisation gewinnt das sogenannte "Crowdworking" zunehmend an Bedeutung. Bei dieser teilweise auch als "Online-Outsourcing" bezeichneten Arbeitsform werden Tätigkeiten von Auftraggebern über Internetplattformen an eine unbestimmte Zahl von sogenannten "Crowdworkern" ausgelagert. Das Spektrum der ausgelagerten Aufgaben reicht dabei von einfachen Kleinstaufgaben, die lediglich grundlegende Rechen- oder Lesefähigkeiten voraussetzen, bis hin zu komplexen Projekten, die hohe Anforderungen an die Qualifikation der Crowdworker stellen (z.B. die Erstellung von Programmiercodes oder die Lösung komplexer mathematischer oder wissenschaftlicher Probleme). Mit der Verlagerung von vormals im Rahmen von Arbeitsverhältnissen erbrachten Tätigkeiten auf (externe) Crowdworker gehen zahlreiche juristische Fragen einher. Zudem besteht die Gefahr einer Unterwanderung von Arbeitnehmerschutz- und Sozialvorschriften. Vor diesem Hintergrund wird untersucht, ob die Rechtsordnung in Deutschland und Europa geeignete Instrumente bereitstellt, um beim Einsatz von Crowdworking einen angemessenen Interessenausgleich zu gewährleisten, und inwiefern ein gesetzgeberisches Handeln erforderlich ist. Dabei soll rechtsvergleichend an die Erkenntnisse in anderen Ländern (insbesondere in Großbritannien und den USA) angeknüpft werden. Darüber hinaus ist der Blick auf kollektivrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten der Crowdworker zu richten. Hier stellen sich insbesondere zwei Fragen: Erstens ist zu klären, inwiefern eine kollektivvertragliche Ausgestaltung der Vergütungs- und Arbeitsbedingungen der Crowdworker möglich

ist. Zweitens sind Möglichkeiten der Crowdworker zur Ausübung kollektiven wirtschaftlichen Drucks zu untersuchen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat im Sommer 2017 eine Teilfinanzierung dieses Projekts für die Dauer von 36 Monaten bewilligt, das gemeinsam mit der ökonomischen Arbeitsgruppe (Prof. Goerke/ Jun.-Prof. Hornuf) beantragt worden ist. Zu diesem Thema wurden im Institut mehrere Vorträge veranstaltet; Projektbeteiligte haben ihre Ergebnisse auf Konferenzen vorgetragen. Eine Ausweitung der Thematik durch die geplante Antragstellung bei der Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz wurde nicht gefördert. Eine Konferenz zum Thema „Digitalisierung“ wird in Zusammenarbeit mit einigen Mitantragstellern vorbereitet.

DER EINFLUSS DES ARBEITSVÖLKERRECHTS AUF DIE ENTWICKLUNG VON KOLLEKTIVEN UNIONSGRUNDRECHTEN

Start: 02/2017

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. Durch die Bezugnahme der Charta auf die Instrumente des Europarats (Menschenrechtskonvention und Sozialcharta) wird ein stärkerer Einfluss des internationalen Arbeitsrechts auf die unionale Rechtsordnung möglich. Damit bietet sich eine systematische Erörterung des Verhältnisses des Unionsrechts zum Arbeitsvölkerrecht an, begleitet von einer Diskussion der Einflüsse dieser Rechtsquellen auf das nationale Recht. Neben Einzelveröffentlichungen zum Thema erscheint eine erste umfassende systematische Darstellung des Arbeitsvölkerrechts Anfang des Jahres 2019 im Verlag Mohr Siebeck.

ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT

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:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berufsbildungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Rom I-Verordnung, Rom II-Verordnung.

Statt des Arbeitnehmerentsendegesetzes (bis zur 18. Auflage) übernimmt Frau Professor Schlachter ab der 20. Auflage die Kommentierung zum Privatrecht der EU.

Für die Neubearbeitung (20. Auflage) sind in der Kommentierung von Frau Professor Schlachter zudem Gesetzesänderungen sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

KOMMENTAR ZUM TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

Start: 2011

Ende: fortlaufend

Im nächsten Jahr starten voraussichtlich die Arbeiten für die 3. Auflage des Kommentars zum Teilzeit- und Befristungsrecht. Die Verzögerung des Arbeitsbeginns ist dem durch gesundheitliche Gründe bedingten Ausscheiden der Mitautorin, Richterin am BAG, Frau Dr. Helga Laux geschuldet. Frau Schlachter wird weiterhin die Kommentierung des Befristungsrechts, insbesondere unter dem Einfluss des Unionsrechts, grundlegend bearbeiten.

SOLOSELBSTÄNDIGE IM ARBEITSRECHT

Start: 2018

Ende: fortlaufend

Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht ist derzeit noch durch die Dualität von Arbeitnehmern/ Beschäftigten einerseits und Selbständigen andererseits gekennzeichnet. Die dritte Kategorie, die „arbeitnehmerähnliche Personen“, ist in der Praxis von so vielen zusätzlichen Anforderungen abhängig, dass aktuelle Entwicklungen wie die durch die Digitalisierung stärker wachsende Gruppe der Soloselbständigen nur im Ausnahmefall erfasst werden kann. Es sind allerdings nicht nur diejenigen, die von den Begriffen Arbeitnehmer/ Beschäftigte bzw. Arbeitnehmerähnliche umschrieben werden, in dem Sinne schutzbedürftig, dass ihre Vertragsverhältnisse besonderer staatlicher Regulierung bedürfen. Ebenso wenig müssen umstandslos alle Soloselbständigen in den sachlichen Geltungsbereich des Arbeits- und Sozialrechts aufgenommen werden. Hier lassen sich künftig rechtsvergleichende Erkenntnisse dazu nutzbar machen, ob und wie eine schutzbedarfsorientierte Abgrenzung möglich sein kann. Hierzu werden Vorträge und Workshops am Institut organisiert. Auch in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium werden Veranstaltungen geplant und begleitet. Überschneidungen mit den Arbeiten zum Crowdfunding-Projekt dienen der Erweiterung des Untersuchungsgegenstandes.

ARBEITSKAMPF IN DER DASEINSVORSORGE

FORSCHUNGSPROJEKT IN KOOPERATION MIT DER UNIVERSITÄT HAIFA (PROF. MORDEHAI MIRONI)

Start: Oktober 2016

Ende: November 2018

Im Projekt arbeitete eine internationale Forschergruppe aus 14 Berichterstatlern heraus, auf welchem Weg in den verschiedenen Ländern mit den spezifischen Schwierigkeiten von

Arbeitskämpfen in den Sektoren der „Daseinsvorsorge“ umgegangen wird. Auf der Basis der völkerrechtlichen Anforderungen an die Gewährleistung eines effektiven Rechts auf Arbeitskampf muss ein Interessenausgleich entwickelt werden, der die Beachtung der besonderen Abhängigkeit der Kunden in der fortwährenden Bereitstellung dieser Dienstleistungen in die Abwägung einbezieht. Ziel des Projekts ist eine Erfassung der verschiedenen praktizierten Gestaltungsalternativen für einen solchen Interessenausgleich und eine Dokumentation ihrer praktischen Ergebnisse. Damit sollen die verfügbaren Regulierungsformen und ihre praktischen Vorzüge und Nachteile als rechtvergleichendes Material dargestellt und ausgewertet werden, um etwaigen Reformdiskussionen das notwendige Material an die Hand zu geben.

Die Länderberichte wurden im Januar 2018 auf dem zweiten Workshop der Projektpartner präsentiert und diskutiert. Anschließend wurde eine rechtsvergleichende Auswertung der Informationen erarbeitet und auf Konferenzen vorgestellt und diskutiert. Im Herbst 2018 ist bei Kluwer International das Buch erschienen, in dem alle Forschungsergebnisse präsentiert werden. Das Projekt ist damit inhaltlich abgeschlossen.

DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSRECHTLICHEN DISKRIMINIERUNGSVERBOTE

Start: Oktober 2017

Ende: fortlaufend

Die im AGG normierten Diskriminierungsverbote sind zur Umsetzung der einschlägigen Unionsrichtlinien erlassen worden, deren Formulierung sie teils im Wortlaut übernommen haben. Entsprechend groß ist die Bedeutung der Rechtsprechung des EuGH für ihre Weiterentwicklung. Auf Unionsebene sind in jüngerer Zeit verstärkt die Merkmale „Behinderung“ und „Religion“ in die Diskussion geraten. Mit der weiteren Ausdifferenzierung der Anforderungen an „angemessene Vorkehrungen“ einerseits und an das Spannungsfeld von individueller Religionsfreiheit und kirchlichem Selbstbestimmungsrecht andererseits ist ein weiteres Forschungsfeld abzudecken. An den Diskussionen um die EuGH-Entscheidungen zur Religionsfreiheit haben sich Mitarbeiter der Arbeitsgruppe in entsprechenden Veröffentlichungen beteiligt.

Hinzu treten aber auch die umgesetzten oder diskutierten Regulierungsbemühungen auf nationaler Ebene. Mit dem Entgelttransparenzgesetz hat sich der Gesetzgeber bemüht, einen Ansatz zur Reduzierung des "gender pay gap" zu entwickeln, der in der Rechtslehre allerdings als unnötig bürokratisch, aber wirkungslos kritisiert worden ist. Dazu wurde in der Kommentierung zum EntgTranspG im Erfurter Kommentar Stellung genommen. Die politische Frage einer ggf. erforderlichen Erweiterung des Merkmalkatalogs des AGG um weitere Diskriminierungsmerkmale wie z. B. „soziale Herkunft“, „Gesundheit“ oder „Familienstand“, harrt noch in der Vertiefung.

ASS. JUR. JAN AUFTERBECK

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



aufterbeck@iaaeu.de

0651 201 4185

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

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



bustami@iaaeu.de
0651 201 2584

REF. JUR. AMMAR BUSTAMI

- 2011 bis 2018 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung (FFA) im anglo-amerikanischen Recht, im französischen und im spanischen Recht
- 2013 bis 2014 Studium der Rechtswissenschaften an der Université de Bordeaux im Rahmen des Erasmus-Programms, Abschluss einer Licence en Droit
- 2012 bis 2018 Studentische Hilfskraft am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)
- seit Februar 2018 Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Prof. Dr. Alexander Proelß am Lehrstuhl für Öffentliches Recht, insbesondere Völker- und Europarecht, der Universität Trier
- Februar 2018 bis Dezember 2018 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU)

Herr Bustami war von Februar 2018 bis Dezember 2018 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union. Seit Oktober 2018 ist Herr Bustami als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hamburg am Lehrstuhl für Internationales Seerecht und Umweltrecht, Völkerrecht und Öffentliches Recht von Prof. Dr. Alexander Proelß tätig.

REF. JUR. NATALIA HEBOLD

- 2009 bis 2014 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht
- Oktober 2014 bis September 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IAAEU und Doktorandin an der Universität Trier



hebold@iaaeu.de

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 entgegengenommen.

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. Folgereaktionen 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 und die Regelungen in einschlägigen Tarifverträgen.



hiessl@iaaeu.de

DR. CHRISTINA HIESSL, LL.M.

- Oktober 2005 bis April 2009 Bakkalaureatsstudium Slawistik / Russistik an der Universität Innsbruck
- Oktober 2005 bis Februar 2009 Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Innsbruck
- Oktober 2005 bis Januar 2009 Studienassistentin an der Universität Innsbruck
- September 2009 bis Juli 2010 Masterstudium (LL.M.) International and European Labour and Social Law an der Universität Tilburg (Niederlande)
- Juli 2010 bis August 2013 Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht (Spezialisierung Arbeits- und Sozialrecht) an der Wirtschaftsuniversität Wien
- Dezember 2010 bis Juli 2011 Wissenschaftliche Mitarbeiterin des österr. Obersten Gerichtshofes
- Juli 2010 bis Februar 2014 Universitätsassistentin an der Wirtschaftsuniversität Wien
- seit Februar 2014 Gastprofessorin der Yonsei-Universität Seoul (Südkorea)
- Oktober 2016 bis September 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU

FLEXICURITY UND NEUE ARBEITSFORMEN

FORSCHUNGSPROJEKT IN KOOPERATION MIT DER UNIVERSITÄT RIJEKA (PROF. DR. SANDRA LALETA)

Start: 07/2015

Ende: 06/2018

Das Projekt untersucht die sehr verschiedenen Ansätze europäischer Rechtssysteme, welche im Sinne des Flexicurity-Modells Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit spezifischen Garantien verbinden, welche Arbeitnehmern „alternative“ Formen der Sicherheit jenseits von als rigide geltenden Vorschriften des traditionellen Arbeitsrechts bieten sollen. Durch die Mitwirkung von ForscherInnen aus Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Österreich und Slowenien sollen ein exemplarischer Überblick geschaffen und Handlungsalternativen für gegenwärtig in einem umfassenden Reformprozess begriffene Staaten wie Kroatien aufgezeigt werden.

WIEDERVEREINIGUNG, ARBEITSMARKT UND SOZIALE SICHERHEIT

FORSCHUNGSPROJEKT IN KOOPERATION MIT DER YEONSEI-UNIVERSITÄT SEOUL (PROF. DR. JINSOO KIM)

Start: 01/2016

Ende: 01/2018

Der erneute Zusammenschluss von über Jahrzehnte getrennten Staaten mit grundsätzlich verschiedener Entwicklung des jeweiligen Politik- und Wirtschaftssystems ist eine internationale Ausnahmeerscheinung. Das Projekt unternimmt eine detaillierte Analyse der im Zusammenhang mit der deutschen Wiedervereinigung getroffenen rechtspolitischen Ent-

scheidungen im Hinblick auf ihre Auswirkungen für den Arbeitsmarkt und die soziale Sicherheit im vereinigten Deutschland. Ziel ist die Herausarbeitung von über die spezifischen Umstände des Einzelfalles hinausgehenden Lehren, die aus der deutschen Erfahrung gezogen werden können und deren Implikationen für ein Land wie Korea, wo die Frage der Wiedervereinigung als unverändert zentrale politische Zielsetzung nach über sechs Jahrzehnten der Trennung grundsätzliche sozioökonomische Fragestellungen aufwirft.

ARBEITSKAMPF IN DER DASEINSVORSORGE

FORSCHUNGSPROJEKT IN KOOPERATION MIT DER UNIVERSITÄT HAIFA (PROF. MORDEHAI MIRONI)

Start: 04/2016

Ende: Mitte 2018

Das rechtsvergleichende Projekt zum Thema „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“ wurde nach dem ersten Workshop aller Beteiligten, der im Dezember 2016 am IAAEU stattfand, im Laufe des Jahres 2017 beständig weiterentwickelt.

Das Projekt wird in Kooperation mit der Universität Haifa (Prof. Mordehai Mironi) durchgeführt. Ziel ist eine Darstellung und Diskussion der Handlungsoptionen des Gesetzgebers, um einen Ausgleich zwischen den Interessen der Unternehmen, denen der „Allgemeinheit“ und dem Arbeitskampfrecht der Beschäftigten praktisch umzusetzen. Auf der Grundlage internationaler Garantien des Arbeitskampfs als Menschenrecht (ILO, UN, Europarat) sollen die Konfliktlagen in 14 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 aufzubereiten und damit eine möglichst global repräsentative Grundlage für weitergehende Forschung und Reformvorhaben in diesem Bereich zu schaffen.

Zu diesem Zweck verfassten Expertinnen und Experten aus den teilnehmenden Ländern Berichte, in denen die für das Projekt relevanten Forschungsfragen für das jeweilige Land erläutert werden. Nach einer Abstimmung im Rahmen eines weiteren Workshops, welcher im Januar 2018 an der Universität Haifa stattgefunden hat, soll der so erarbeitete Wissensstand den Ausgangspunkt für eine vergleichende Analyse unter der Leitung der Projektverantwortlichen Prof. Dr. Monika Schlachter und Mordehai Mironi bilden. Diese wurde, zusammen mit den Länderberichten, Mitte 2018 in Buchform im Verlag Kluwer Law publiziert.

Forschungsprojekte

BERUFLICHE UND PRIVATE ALTERSVORSORGE ALS ANTWORT AUF DEN DEMOGRAPHISCHEN WANDEL?

FORSCHUNGSPROJEKT IN KOOPERATION MIT DER YEONSEI-UNIVERSITÄT SEOUL (PROF. DR. JINSOO KIM)

Start: 01/2017

Ende: 01/2018

Eine vergleichende Untersuchung jüngerer Entwicklungen in den Altersvorsorgesystemen Deutschlands, Japans, Schwedens, des Vereinigten Königreichs und den Vereinigten Staaten soll die Bandbreite der Handlungsoptionen des Gesetzgebers, Erfahrungen und Kritikpunkte verschiedener Ansätze zur Alterssicherung in der „zweiten und dritten Säule“ aufzeigen. Die Studie soll als Entscheidungsgrundlage für eine Grundsatzentscheidung über die Ausgestaltung ergänzender Alterssicherungsformen in Korea dienen.

GESCHÄFTSLEBEN, ARBEIT UND MENSCHENRECHTE – 100 JAHRE NACH GRÜNDUNG DER ILO

FORSCHUNGSPROJEKT IN KOOPERATION MIT DER UNIVERSITÄT PENNSYLVANIA (PROF. JANICE BELLACE, WHARTON SCHOOL OF BUSINESS) UND DER UNIVERSITÄT AMSTERDAM (ASS. PROF. BERYL TER HAAR)

Start: 01/2017

Ende: 01/2019

Das Projekt vereint Wissenschaftler aller Kontinente aus Ländern mit unterschiedlichen Rechtstraditionen und auf unterschiedlichen Stufen wirtschaftlicher Entwicklung, welche sich jeweils einem für ihr jeweiliges Rechtssystem charakteristischen Problemfeld an der Schnittstelle von Geschäftsleben, Arbeitswelt und Menschenrechten widmen. Die Ergebnisse sollen anlässlich des 100. Geburtstags der Internationalen Arbeitsorganisation als "Elgar Research Handbook on Business, Labour and Human Rights" publiziert werden.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

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



klein@iaaeu.de
0651 201 4746

PRIVATRECHTLICHE ASPEKTE DER PLATTFORMÖKONOMIE

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

ern zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet sein? Um diese Fragen beantworten zu können, muss das angesprochene Dreiecksverhältnis juristisch als solches erfasst werden. Es müssen Kriterien entwickelt werden, nach denen die Risikozuweisung innerhalb des Drei-Personen-Verhältnisses erfolgen kann, um einerseits das bestehende Recht richtig anwenden zu können und andererseits – soweit erforderlich – neue Regelungsansätze zu entwickeln.

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

KOLLEKTIVVERTRAGS- UND STREIKRECHT FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE

Das Bundesverfassungsgericht hat im Juni 2018 über den Beamtenstreik entschieden und das von der herrschenden Meinung angenommene Streikverbot bestätigt. Das Urteil dürfte nur ein vorläufiger Schlusspunkt in der Diskussion um den Beamtenstreik sein, denn die betroffenen Beamtinnen und Beamten haben gegen das Urteil Individualbeschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte eingelegt. Dr. Klein hat sich aufbauend auf seinen Vorarbeiten im Rahmen seiner Dissertation „Das Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamte in privatisierten Unternehmen – Am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen“ (Nomos-Verlag, Baden-Baden 2017) mit dem Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht und dem schließlich ergangenen Urteil befasst. Ergebnisse seiner Forschung wurden in zwei Zeitschriftenbeiträgen veröffentlicht (Beamtenstreik zwischen BVerfG und EGMR, in: *AuR* 2018, S. 479-484; Eine andere Verfassungsinterpretation ist möglich – Eine Bestandsaufnahme nach der mündlichen Verhandlung des BVerfG zum Streikrecht für Beamte, in: *AuR*, 2018, S. 130-134).

EUROPÄISCHES ENTSENDERECHT

Der Europäische Gesetzgeber hat im Jahr 2018 eine Reform der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) verabschiedet, die innerhalb von zwei Jahren von den Mitgliedstaaten umzusetzen ist. Dr. Thomas Klein und Alexander Schneider untersuchen in einem gemeinsamen Forschungsprojekt die Auswirkungen der Änderungen auf das europäische sowie auf das deutsche Entsenderecht. Die ersten Ergebnisse des Forschungsprojekts, die sich auf die Einordnung der Änderungen im Kontext des Unionsrechts beziehen, liegen bereits vor und werden im Jahr 2019 in der Zeitschrift *Soziales Recht* veröffentlicht. Die Arbeiten zu den Auswirkungen auf das deutsche Recht sollen im ersten Halbjahr 2019 abgeschlossen werden, so dass die Ergebnisse rechtzeitig zur Diskussion der Umsetzungsgesetzgebung in Deutschland vorliegen. Sie sollen ebenfalls in der Zeitschrift *Soziales Recht* veröffentlicht werden. Dr. Klein wird zudem in der im kommenden Jahr geplanten 2. Auflage des u.a. von

Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter herausgegebenen Kommentars zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht (Enzyklopädie Europarecht Band 7, Nomos-Verlag, Baden-Baden) die Kommentierung der Entsenderichtlinie übernehmen.

DEUTSCHES UND EUROPÄISCHES ARBEITSKAMPFRECHT

Das Arbeitskampfrecht ist in den letzten Jahren in Bewegung geraten. Dies zeigt nicht zuletzt die erhebliche Anzahl höchstgerichtlicher Entscheidungen, die dieses Gebiet betreffen. Spätestens seit den Entscheidungen des EuGH in den Rechtssachen Laval und Viking Line sowie nach den Entscheidungen des EGMR in den Rechtssachen Demir & Baykara und Enerji Yapi Yol Sen ist klargeworden, dass auch das Arbeitskampfrecht nicht allein dem nationalen Recht vorbehalten ist, sondern unter dem Einfluss des Unionsrechts und des Völkerrechts steht. Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu aktuellen Entwicklungen im Arbeitskampfrecht und setzt sich dabei insbesondere auch mit den unions- und völkerrechtlichen Fragen auseinander. Die Ergebnisse seiner Forschungen finden Eingang in seine Darstellung des Arbeitskampfrechts in dem von der Vorsitzenden Richterin am Bundessozialgericht Knickrehm und Prof. Dr. Deinert (Göttingen) herausgegebenen „Gagel SGB II / SGB III“ (C.H. Beck Verlag, München), die im Jahr 2018 grundlegend überarbeitet wurde und fortlaufend aktualisiert werden soll. Zudem wird Dr. Klein im Jahr 2019 an einem neuen Werk zum Arbeitskampfrecht mitwirken, das von Prof. Dr. Jacobs, Dr. Frieling und Dr. Krois (alle Bucerius Law School Hamburg) herausgegeben wird. Dr. Klein wird in diesem Werk die Teile zu den europarechtlichen Grundlagen des Arbeitskampfrechts sowie zum Beamtenstreik bearbeiten.

Im Jahr 2018 hat Dr. Klein zudem eine ausführliche Untersuchung zur Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen auf dem Betriebsgelände veröffentlicht (in: *AuR* 2018, S. 216-223). Über diese Frage hatte das Bundesarbeitsgericht im November 2018 zu entscheiden.

ENTWICKLUNG DER RECHTSPRECHUNG DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS

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

ENTWICKLUNG DES TARIFVERTRAGSRECHTS

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

KOMMENTAR ZUM BÜRGERLICHEN GESETZBUCH

Der 1921 begründete „Soergel“ ist ein Großkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), der in der aktuellen 13. Auflage aus 32 Bänden besteht und im Kohlhammer-Verlag erscheint. Der Band zum Dienstvertragsrecht, den Prof. Dr. Raab (Universität Trier) als Bandredaktor wissenschaftlich betreut, wird voraussichtlich im Jahr 2019 zum ersten Mal seit 1998 in vollständig überarbeiteter Neuauflage erscheinen. Dr. Klein übernimmt in diesem Band die Kommentierung der Vorschriften zur Beendigung des Dienstverhältnisses (§§ 620 bis 625 BGB).

REF. JUR. DOMINIK LEIST

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



leist@iaaeu.de
0651 201 4745

KOLLEKTIVE INTERESSENDURCHSETZUNG FÜR PLATTFORMBESCHÄFTIGTE

Die Organisation von Arbeit über Internetplattformen ist mittlerweile auch in Deutschland von wachsender Bedeutung. Bei der arbeitsrechtlichen Betrachtung dieser neuen Organisationsform stellt sich neben der bereits von einigen Autoren diskutierten Frage nach dem Eingreifen individualarbeitsrechtlicher Schutzregelungen auch diejenige nach kollektiven Rechten der Plattformbeschäftigten. Da es sich bei den Plattformarbeitern jedenfalls in den überwiegenden Fällen nicht um Arbeitnehmer handeln dürfte, ist noch weitgehend ungeklärt, ob und inwiefern die Arbeitsbedingungen dieser Personengruppe mithilfe von Kollektivverträgen geregelt werden und wie solche Verträge praktisch durchgesetzt werden können. Im Wege des Dissertationsprojektes soll zunächst der rechtliche Rahmen für Kollektivverträge im Bereich der Plattformökonomie untersucht werden. Dafür werden die einschlägigen unions-, völker- und nationalrechtlichen Regelungen jeweils für die einzelnen denkbaren Stauseinordnungen Plattform-beschäftigter auf ihren Gewährleistungsgehalt hinsichtlich einer kollektiven Gestaltung von Arbeitsbedingungen untersucht. Besondere Berücksichtigung finden hierbei auch das Verhältnis der betrachteten Rechtsquellen zueinander sowie die Tatsache, dass die auf den verschiedenen Regelungsebenen existierenden Einordnungskategorien nicht zwingend kongruent sind. Parallel stellt sich bei der Untersuchung des rechtlichen Rahmens für solche Kollektivverträge die Frage nach der Einschlägigkeit kartellrechtlicher Verbotsnormen, welche ebenfalls auf mehreren Regelungsebenen vorgesehen sind. Schlussendlich ist unter Zugrundelegung der gefundenen Ergebnisse das Verhältnis der gewährleistenden Normen zu kartellrechtlichen Verboten zu klären. In einem weiteren Schritt soll die Frage nach der praktischen Durchsetzung kollektiver Interessen untersucht werden, wofür die Praktikabilität einzelner - offener oder verdeckter - Maßnahmen in der besonderen Situation der Plattfortmätigkeit ebenso zu beleuchten ist, wie der diesbezügliche rechtliche Rahmen.

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

Neben der gängigen Prägung des nationalen Rechts durch Sekundärrecht der Europäischen Union in Form von Richtlinien und Verordnungen, ist ein wachsender primärrechtlicher Einfluss auf das nationale Recht zu beobachten. Zum einen haben die ursprünglich noch als Diskriminierungsverbote konzipierten europäischen Grundfreiheiten inzwischen auch die Funktion weitreichender Beschränkungsverbote. Zum anderen gesteht der EuGH der europäischen Grundrechtecharta zunehmenden Einfluss auf die nationalen Arbeitsrechtsregime zu. Anknüpfend an ihre bisherigen Veröffentlichungen zum Spannungsverhältnis zwischen europäischen Grundfreiheiten und mitgliedstaatlicher Regulierungen (Klein/Leist,

ZESAR 2016, 421-425 und Klein/Leist, ZESAR 2017 468-476), untersuchen die wissenschaftlichen Mitarbeiter Dr. Klein und Leist nun die Wirkung der europäischen Grundrechtecharta im Arbeitsverhältnis und die damit verbundenen Implikationen für das nationale Arbeitsrecht. Erste Auseinandersetzungen mit der Thematik liegen bereits vor (Leist, ZESAR 2018, 338,341), weitere Veröffentlichungen sind in Planung.

ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG IM ARBEITSKAMPF (ZUSAMMEN MIT THOMAS KLEIN)

Im Rahmen der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat der Gesetzgeber zum 01.04.2017 den Einsatz von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben neu geregelt. Der Neuregelung vorausgegangen waren mehrmonatige Diskussionen, in denen insbesondere die Verfassungsmäßigkeit der Regelung bis zuletzt in Frage gestellt wurde. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter Dr. Klein und Leist haben die Neuregelung eingehend untersucht und kommen zu dem Ergebnis, dass die Regelung nicht gegen das Grundgesetz verstößt, sondern verfassungs- und völkerrechtlich sogar geboten ist. Ergebnisse des Projekts konnten bereits in zahlreichen Publikationen veröffentlicht (AuR 2017,100-105; SR 2017, 31-40; Tagungsband zur 7. Assistententagung im Arbeitsrecht, 165-187) und auf der arbeitsrechtlichen Assistententagung 2017 in Hamburg im Rahmen von Impulsvorträgen und einer Podiumsdiskussion erläutert werden. Im Jahr 2018 wurde zusätzlich ein englischsprachiger Beitrag mit dem Titel „Prohibition on the Use of Temporary Workers as Strike Replacements“ auf der Homepage des *Comparative Labor Law & Policy Journal* veröffentlicht.

REF. JUR. DANIEL POLZIN

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



Herr Polzin ist seit November 2018 wissenschaftlicher Mitarbeiter des IAAEU. Sein Schwerpunkt lag bisher im Bereich des Arbeitskampfrechts, insbesondere setzte er sich mit der Frage auseinander, inwiefern das Kriterium eines tariflich regelbaren Ziels als Rechtmäßigkeitserfordernis für einen Streik aufrechterhalten kann. Zudem beschäftigt er sich mit der vorgelagerten Problematik, welche Möglichkeiten es zur Ermittlung des Streikziels der Gewerkschaften gibt sowie der umstrittenen Frage, wie das Zusammentreffen rechtmäßiger und rechtswidriger Ziele rechtlich zu bewerten ist.

polzin@iaaeu.de
0651 201 4771



schneider@iaaeu.de
0651 201 4758

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER

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

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

DISSERTATIONSPROJEKT: DIE MITTELBARE DRITTWIRKUNG DER GEWERKSCHAFTLICHEN KOALITIONS-BETÄTIGUNGSFREIHEIT GEMÄß ART. 9 ABS. 3 GG

Im Rahmen seines Dissertationsprojektes untersucht Herr Schneider die durch Art. 9 Abs. 3 GG induzierte mittelbare Drittwirkung der gewerkschaftlichen Koalitions-betätigungsfreiheit in den Fällen des atypischen Arbeitskampfes sowie der innerbetrieblichen Gewerkschaftsaktivität. Aufgrund der Tatsache, dass der Gesetzgeber das Arbeitskampfrecht nicht kodifiziert hat, leitet die Judikative seit jeher sämtliche Bewertungsmaßstäbe der Koalitionsbetätigung „direkt“ aus der Grundrechtsnorm des Art. 9 Abs. 3 GG sowie der diesbezüglichen Dogmatik her. Etwaige Spannungsverhältnisse zwischen gewerkschaftlicher Koalitionsbetätigung und beeinträchtigten Interessen der Arbeitgeber (bzw. deren Verbände) und Dritten werden in der Rechtsprechung durch die Herstellung praktischer Konkordanz der widerstreitenden, grundrechtlichen Interessen aufzulösen versucht.

Die Untersuchung systematisiert daher zunächst die im Rahmen der o.g. Fallgruppen potentiell beeinträchtigten (Arbeitgeber-)Interessen und kristallisiert jeweils deren genaue grundrechtliche Fundierung heraus, wobei diese verfassungsrechtliche Fundierung in den Zusammenhang einfach-gesetzlicher Zivilrechtsnormierung gestellt wird. Die einfach-gesetzlichen Vorgaben werden dabei auch auf mögliche „Einbruchsstellen“ mittelbarer Drittwirkung untersucht. Danach wertet die Arbeit Dogmatik und Judikatur zu Art. 9 Abs. 3 GG aus, um mitunter die bisherigen Leitlinien der Rechtsprechung zur grundrechtlichen Güterabwägung bei der jeweiligen Konkordanzherstellung gewinnen zu können. Dabei wird in der Abhandlung auch eine nicht unerhebliche Rolle spielen, inwiefern äußere, d.h. faktische Rahmenbedingungen Intensität und Grenzen der Grundrechtsausübung vorzugeben imstande sind. Damit einhergehend prüft die Arbeit, inwiefern aus der Rechtsprechung zu

anderen grundrechtlichen Schutzbereichen als Art. 9 Abs. 3 GG Drittwirkungsmechanismen abzuleiten sind, die für die Drittwirkungskonstellation des Art. 9 Abs. 3 GG womöglich fruchtbar gemacht werden könnten. In einem abschließenden Teil entwickelt die Arbeit unter Zuhilfenahme dieser Analyse eine „Haftungs- bzw. Abwehrsystematik“, die somit eine möglichst exakte Prognose über die Auswirkungen einer atypischen Arbeitskämpfmaßnahme/ einer innerbetrieblichen Gewerkschaftsaktivität auf die aus dem Zivilrecht fließenden Arbeitgeberbefugnisse liefern möchte. Aufgrund der Tatsache, dass in derartigen Fallkonstellationen die Abschätzung von Haftungsrisiken sowie die rechtliche Beurteilung der dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Abwehrmaßnahmen im Vorfeld einer koalitionspezifischen Betätigung regelmäßig große Schwierigkeiten aufwirft und deshalb mit gewissen Unsicherheiten behaftet ist, liegt eine umfassendere Erschließung der Thematik gleichermaßen im Interesse der Gewerkschaften und der Arbeitgeber bzw. deren Verbände und weist mithin erhebliche Praxisrelevanz auf.

UNTERSUCHUNG ZUR UNFALLVERSICHERUNGSRECHTLICHEN WIE-BESCHÄFTIGUNG MIT BLICK AUF EINE SICH WANDELNDE ARBEITSWELT

In einem Beitrag für die Neue Zeitschrift für Sozialrecht (NZS) untersucht Herr Schneider zusammen mit Herrn Dr. Thomas Spitzlei (Akad. Rat und Habilitand am Lehrstuhl Prof. Dr. Timo Hebler, Universität Trier) die in § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII geregelte unfallversicherungsrechtliche Wie-Beschäftigung im Lichte einer sich wandelnden Arbeitswelt. Die Wie-Beschäftigung unterliegt vier Voraussetzungen, die durch das BSG schon im Jahre 1957 herausgearbeitet wurden: Es muss sich bei der in Rede stehenden Tätigkeit (1.) um eine ernsthafte, einem fremden Unternehmen dienende Tätigkeit handeln, die (2.) dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers entspricht, die (3.) sonst von Personen verrichtet wird, die zum Unternehmer in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit stehen, wobei (4.) die Tätigkeit unter Umständen zu erfolgen hat, die denen eines Beschäftigungsverhältnisses ähnlich sind. Die vierte Voraussetzung verlangt im Hinblick auf die zum Unfall führende Tätigkeit eine dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugängliche Beschäftigung. Der Beitrag legt dar, warum das Abstellen auf den "allgemeinen Arbeitsmarkt" als Voraussetzung des § 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII in einer modernisierten Arbeitswelt nicht mehr zielführend ist. Unter Auswertung neuerer Judikate zum sog. "Dog-Sitting" sowie zu den Reittierfällen werden argumentative Widersprüche in der Rechtsprechung aufgezeigt. Zudem werden rechtsstaatliche Bedenken gegen diese Spruchpraxis geäußert. Letztlich wird sich dafür ausgesprochen, dass das vierte Kriterium aufgrund einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt zukünftig von der Rechtsprechung aufgegeben werden sollte. Der Aufsatz mit dem Titel „Die Wie-Beschäftigung im Lichte einer sich wandelnden Arbeitswelt“ wurde veröffentlicht in NZS 2018, 633 – 638.

DIE HERANZIEHUNG DER EMRK IN DER JURISTISCHEN FALLBEARBEITUNG NACH DEM VORBILD DER RECHTSPRECHUNG – DARGESTELLT AM BEISPIEL DER RECHTSPRECHUNG ZUM BEAMTENSTREIKRECHT

In einem Beitrag für die Juristischen Arbeitsblätter (JA) untersucht Herr Schneider zusammen mit Herrn Dr. Thomas Spitzlei (Akad. Rat und Habilitand am Lehrstuhl Prof. Dr. Timo

Hebeler, Universität Trier) die Methodik der EMRK-Heranziehung bei der Auslegung des deutschen Verfassungsrechts, wobei sich die Darstellung an der Rechtsprechung zum Beamtenstreikrecht orientiert. Der Beitrag, der zugleich als Ausbildungsaufsatz konzipiert wurde, wird voraussichtlich in der Januar-Ausgabe der JA 2019 erscheinen.

EUROPÄISCHES ENTSENDERECHT (ZUSAMMEN MIT THOMAS KLEIN)

Der Europäische Gesetzgeber hat im Jahr 2018 eine Reform der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) verabschiedet, die innerhalb von zwei Jahren von den Mitgliedstaaten umzusetzen ist. Dr. Thomas Klein und Alexander Schneider untersuchen in einem gemeinsamen Forschungsprojekt die Auswirkungen der Änderungen auf das europäische sowie auf das deutsche Entsenderecht. Die ersten Ergebnisse des Forschungsprojekts, die sich auf die Einordnung der Änderungen im Kontext des Unionsrechts beziehen, liegen bereits vor und werden im Jahr 2019 in der Zeitschrift *Soziales Recht* veröffentlicht. Die Arbeiten zu den Auswirkungen auf das deutsche Recht sollen im ersten Halbjahr 2019 abgeschlossen werden, sodass die Ergebnisse rechtzeitig zur Diskussion der Umsetzungsgesetzgebung in Deutschland vorliegen. Sie sollen ebenfalls in der Zeitschrift *Soziales Recht* veröffentlicht werden.

ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH

- 2010 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Saarbrücken
- 2011 bis 2013 Studentische Hilfskraft bei Prof. Dr. Gröpl am Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht, deutsches und europäisches Finanz- und Steuerrecht an der Universität des Saarlandes
- 2012 bis 2014 Studium an der Université Lille 2 – Droit et Santé und an der University of Warwick im Rahmen eines trilateralen Masterstudiums („ICP“); Abschluss: Master II, mention droit international et européen
- 2015 bis 2016 Studentische Hilfskraft im Deutsch-Europäischen Juridicum an der Universität des Saarlandes
- 2015 bis 2017 Studentische, bzw. wissenschaftliche Hilfskraft bei Prof. Dr. Bungenberg, LL.M., am Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Völkerrecht und Europarecht an der Universität des Saarlandes
- 2016 bis 2018 Rechtsreferendarin beim Saarländischen Oberlandesgericht
- seit 2018 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) sowie Doktorandin an der Universität Trier



treppschuh@iaaeu.de
0651 201 4763

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

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

Im Rahmen des Dissertationsprojekts soll zunächst anhand einiger beispielhafter Plattformen die vertraglichen Beziehungen zwischen den Beteiligten untersucht und der Frage nachgegangen werden, ob Gigworker tatsächlich – wie von den Plattformbetreibern zu meist angenommen—als Selbstständige tätig werden oder eine Einordnung als Arbeitnehmer bzw. als arbeitnehmerähnliche Person in Frage kommt. Ist dies nach dem bestehenden gesetzgeberischen Konzept nicht möglich, soll unter Bezugnahme auf empirische Befunde erörtert werden, ob und inwieweit eine Schutzbedürftigkeit der Gigworker besteht, die ggf. eine Anpassung oder Erweiterung bestehender arbeitsrechtlicher Kategorien erforderlich

macht. Hierbei wird auch zu berücksichtigen sein, inwieweit sich bestehende Schutzansprüche zugunsten von Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen überhaupt sinnvoll auf Gigworker übertragen lassen.

In Abhängigkeit vom Ergebnis dieser Vorfragen soll der zentralen Frage nachgegangen werden, wie Gesetzgebung und Rechtsprechung im angloamerikanischen Raum auf das Phänomen Gigworking reagiert haben und inwieweit dort ggf. bereits bestehende Lösungsansätze für die arbeitsrechtliche Einordnung auch für den deutschen Rechtsraum fruchtbar gemacht werden können.

REF. JUR. MAIKE WEBER

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



weber@iaaeu.de
0651 201 4185

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.

6.1.2. LAUFENDE EXTERNE DISSERTATIONSPROJEKTE

- **Toni Benker** (Verfahren abgeschlossen im Dezember 2018)
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**
Höchstarbeitszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben
- **Melanie Klauk**
Zulässigkeit und Grenzen des Streiks von Spartengewerkschaften unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsprozessrechts
- **Michael Kraus**
Die nationale Umsetzung der Massenentlassungsrichtlinie als „Frühwarnsystem“ für den Arbeitsmarkt und ihre faktische Wirkung als Kündigungshindernis
- **Anja Liebhäuser**
Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder
- **Sopio Sachaleli**
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrechte der Arbeitnehmer, ein Rechtsvergleich zwischen den im Übereinkommen Nr. 87 und Übereinkommen Nr. 98 von der Internationalen Arbeitsorganisation sowie in der Europäischen Sozialcharta vorgeschlagenen Rechten und der Verwirklichung dieser Rechte im georgischen Arbeitsrecht

6.1.3. 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“

Start: 2003

Ende: fortlaufend

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 Soziales Recht (SR). Unter der Rubrik „Gesetzgebung“ findet sich ein aktueller Überblick über Gesetzgebungsvorhaben im Bereich des Arbeitsrechts auf nationaler und europäischer Ebene. Eine Erörterung der wichtigsten aktuellen arbeitsrechtlichen Gerichtsentscheidungen erfolgt in der Rubrik „Rechtsprechung“. Hierbei wird sowohl die nationale als auch die europäische Rechtsprechung berücksichtigt. Unter der Rubrik „Literatur“ sind Zusammenfassungen aktueller Aufsätze aus den oben aufgeführten Fachzeitschriften zu finden.

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

6.1.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

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

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Kopftuchverbot auf „Kundenwunsch“? – die Religionsfreiheit als notwendiger Bestandteil der Rechtfertigungsprüfung im Diskriminierungsrecht, in: *EuZA* 2018, S. 173-186.
- Strikes in Essential Services under International Law, in: *Bulletin of Comparative Labour Relations* 2018 (Vol. 100), S. 113-124.
- Replacement of Striking Workers by Temporary Workers: In Violation of International Standards, in: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 39, S. 543-554.
- Streiks in der Daseinsvorsorge in rechtsvergleichender Betrachtung, in: *EuZA* 1/2019, S. 81-98.

MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND EDITIONEN

- Mironi / Schlachter (Hrsg.), *Regulating Strikes in Essential Services – A Comparative ‘Law in Action’ Perspective*, Wolters Kluwer, 2018.
 - Preface, S. xv – xvii (zusammen mit Mordehai Mironi).
 - Regulating Strikes in Essential Services from an International Law Perspective, S. 29-50.
 - Germany, S. 181-219 (zusammen mit Christina Hiessl).
 - Comparative Analysis, S. 517-553 (zusammen mit Christina Hiessl).
- AEntG; Art. 157 AEUV; AGG; BBiG; EGBGB; EntgTranspG; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO, in: Müller-Glöge / Preis / Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 19. Aufl., C.H. Beck Verlag, München 2019.

DR. CHRISTINA HIESSL

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Germany, in: Mironi/ Schlachter (Hrsg.), *Regulating Strikes in Essential Services – A Comparative ‘Law in Action’ Perspective*, Wolters Kluwer, 2018, S. 181-219 (zusammen mit Monika Schlachter).
- Comparative Analysis, in: Mironi/ Schlachter (Hrsg.), *Regulating Strikes in Essential Services – A Comparative ‘Law in Action’ Perspective*, Wolters Kluwer, 2018, S. 517-553 (zusammen mit Monika Schlachter).
- Commentary on Case No. 3238 (Committee on Freedom of Association/ Republic of Korea), in: *International Labor Rights Case Law*, Vol. 4(2018) Issue 2, S. 14-28.
- Case studies on the added value of "flexicure" labour market structures, in: *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* Special Issue 2018.
- Labour Law for TOS and HITs? Reflections on the Potential of Applying "Labour Law Analogies" to Crowdworkers Focusing on Employee Representation, in: Waas/Gramano/Pavlou (Hrsg.), *Work Organisation, Labour & Globalisation 2018 Special Issue – Digital Economy and the Law*, Vol. 12, No. 2, S. 38-59.

- 원격 근무, 클라우드소싱, 클릭노동 등에 관련 사회보장법 적용의 접근법: 독일 및 오스트리아의 사례로. [Digital work and the Application of Social Security Law: the Cases of Germany and Austria], in: *사회보장법연구 학술지* [Social Security Law Journal] 1/2019.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Eine andere Verfassungsinterpretation ist möglich – Eine Bestandsaufnahme nach der mündlichen Verhandlung des BVerfG zum Streikrecht für Beamte, in: *AuR* 2018, S. 130-134.
- Prohibition on the Use of Temporary Workers as Strike Replacements, in: *Comparative Labor Law & Policy Journal, Dispatch No. 6*, <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (zusammen mit Dominik Leist).
- Streiken auf dem Betriebsgelände? – Koalitionsbetätigung im Konflikt mit Besitz- und Eigentumsrechten, in: *AuR* 2018, S. 216-223.
- Die geplante Neuregelung des Befristungsrechts – Vorschlag zur Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Änderungen zur Vermeidung von Missbrauch bei Befristung, in: *DB* 2018, S. 1018-1028.
- Die Änderung der Entsenderichtlinie, in: *SR* 2019, S. 21-36. (zusammen mit Alexander Schneider).

URTEILSANMERKUNGEN

- Zur Vereinbarkeit einer Altersgrenze von 65 Jahren für die Tätigkeit als Pilot eines Luftfahrzeugs im gewerblichen Luftverkehr mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Besprechungsaufsatz zu EuGH, Urteil vom 05.07.2017 – Rs. C-190/16 „Fries“, in: *EuZA* 2018, S. 98-108.
- Belohnung von Betriebstreue als Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit? Anmerkung zu Oberster Gerichtshof Wien, EuGH Vorlage vom 29.06.2017, 8 ObA 33/17m, in: *jurisPR-ArbR* 13/2018 Anm. 4.
- Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 19.10.2017 – C-200/16 („Securitas“), in: *ZESAR* 2018, S. 233-236.
- Ausgleichs- bzw. Schadensersatzanspruch des Handelsvertreters bei Vertragsbeendigung innerhalb der Probezeit, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 19.04.2018, Rs. C-645/16, in: *jurisPR-ArbR* 22/2018 Anm. 3.
- Wahlrecht für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat unionskonform, Anmerkung zu KG Berlin vom 02.11.2017, Az. 14 W 89/15, in: *jurisPR-ArbR* 23/2018 Anm. 5.
- Vereinbarkeit der in § 17 BEEG vorgesehenen Möglichkeit zur Kürzung des Erholungsurlaubs mit Unionsrecht, Anmerkung zu LAG Hamm, Urteil vom 31.01.2018, 5 Sa 625/17, in: *jurisPR-ArbR* 35/2018 Anm. 2.
- Beamtenstreik zwischen BVerfG und EGMR, Anmerkung zu BVerfG v. 12.06.2018 – 2 BvR 1738/12 u.a., in: *AuR* 2018, S. 479-484.

KOMMENTIERUNGEN

- Grundstrukturen des Arbeitskampfrechts in der Bundesrepublik Deutschland, in: Knickrehm / Deinert (Hrsg.), „Gagel“ SGB II/ SGB III Grundsicherung und Arbeitsförderung Kommentar, 69. Ergänzungslieferung März 2018, Vorbemerkung vor § 160 SGB III.

REF. JUR. DOMINIK LEIST

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Prohibition on the Use of Temporary Workers as Strike Replacements, in: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Dispatch No. 6, <https://cllpj.law.illinois.edu/dis-patches> (zusammen mit Thomas Klein).

URTEILSANMERKUNGEN

- Berücksichtigung des Mindestlohns bei Berechnung sonstiger Leistungen (Feiertagsvergütung, Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld und Nachtarbeitszuschlag), Anmerkung zu BAG, Urteil vom 20.09.2017 – 10 AZR 171/16, in: *jurisPR-ArbR* 10/2018 Anm. 4.
- Weihnachtsgratifikation: AGB-Kontrolle einer nicht nach Beendigungsgründen differenzierenden Stichtagsklausel, Anmerkung zu LArbG Kiel, Urteil vom 15.11.2017, 4 Sa 340/17, in: *jurisPR-ArbR* 28/2018 Anm. 2.
- Sozialpolitik – Gesundheitsschutz/ Ruhezeit, Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 09.11.2017, Rs. C-306/16 („Maio Marques da Rosa / Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA“), in: *ZESAR* 2018, S. 338-341.
- Rolle der Meinungsfreiheit bei innerbetrieblichen Äußerungen über Vorgesetzte, Anmerkung zu BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 30.05.2018 – 1 BvR 1149/17, 4 Sa 340/17, in: *jurisPR-ArbR* 38/2018 Anm. 2.

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

- Die Wie-Beschäftigung im Lichte einer sich wandelnden Arbeitswelt, in: *NZS* 2018, S. 633-638 (zusammen mit Thomas Spitzlei).
- Die Heranziehung der EMRK in der juristischen Fallbearbeitung nach dem Vorbild der Rechtsprechung – dargestellt am Beispiel der Rechtsprechung zum Beamtenstreikrecht, in: *JA* 2019, S. 9-15 (zusammen mit Thomas Spitzlei).
- Aktuelle Blickfänge in der Rechtsprechung zum TVöD, in: *ArbRAktuell* 2018, S. 627-630.
- Die Änderung der Entsenderichtlinie, in: *SR* 2019, S. 21-36. (zusammen mit Thomas Klein).

URTEILSANMERKUNGEN

- Glatteisprüfung vor Fahrtantritt zur Arbeitsstelle ist keine unfallversicherte Tätigkeit, Anmerkung zu BSG, Urteil vom 23.01.2018 – B 2 U 3/16 R, in: *WzS* 2018, S. 191-192.

- Zeugnisstreit – Eine „übliche Dankes- und Bedauernsformel“ ist vollstreckbar, Anmerkung zu LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 05.04.2018 – 9 Ta 1625/17, in: *ArbRB-Blog* v. 7.6.2018.

6.1.5. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

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

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Germany, Vortrag anlässlich des Workshop on Strikes in Essential Services: A "Law in Action" Study in Comparative and International Contexts, Haifa, Israel, 11.-12.01.2018.
- Bargaining collectively for self-employed service providers – EU-law under the influence of international law, "Future of the Labour Law" – Tagung der Universität Miskolc und des ungarischen Finanzministeriums, Miskolc, Ungarn, 18.-20.09.2018.
- Streiks in der Daseinsvorsorge – Zum Ertrag der Rechtsvergleichung im kollektiven Arbeitsrecht, Vortrag anlässlich des Gedenksymposiums zu Ehren von Professor Dr. Dres. h.c. Franz Gamillscheg, Göttingen, 29.06.2018.
- The Role of the European Committee of Social Rights in Protecting Labour Standards in the EU, Vortrag anlässlich der Tagung „Transnational Labour Law in an Era of Rising Nationalism: A New Role of Public Institutions for Sustainable Market Practices?“ des MPI, Heidelberg, 20.-21.06.2018.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Wiesbadener Seminar im Arbeitsrecht, Wiesbaden, 13.04.2018.
- Europarechtliches Symposion des BAG in Erfurt, 19.-20.04.2018.
- „Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation“ – Projekt-Workshop des IAAEU und der Universität Bremen, Trier, 12.07.2018.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 19.-20.07.2018.

REF. JUR. NATALIA HEBOLD

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- ZAAR-Kongress: Arbeitszeitmodelle der Zukunft, München, 04.05.2018.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 19.-20.07.2018.

DR. CHRISTINA HIESSL

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Japan, Vortrag anlässlich des Workshop on Strikes in Essential Services: A "Law in Action" Study in Comparative and International Contexts, Haifa, Israel, 11.-12.01.2018.
- Organisation of the Labour Market: Simulation Innovation and the Growth of Skills, Rijeka, Kroatien, 25.05.2018.
- 직장에서의 성차별 – 미국, 유럽 및 한국의 정책 접근법" [Gender Discrimination in the Workplace – Policy Approaches in the US, Europe and Korea], Brain Korea Special Lecture, Seoul, Korea, 11.06.2018.

Vorträge und Tagungsteilnahmen

- 원격 근무, 클라우드소싱, 클릭노동 등에 관련 사회보장법 적용의 접근법: 독일 및 오스트리아의 사례로”. [Digital Work and the Application of Social Security Law: The Cases of Germany and Austria] 사회보장법연구회 2018 년 6 월 정기세미나 [Monthly Congress of the Social Law Research Society/June], Seoul, Korea, 16.06.2018.
- Industrial Action in Essential Services – A Comparative Perspective. Industrial Relations in Europe Conference, Leuven, Belgium, 10.-12.09.2018.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG

- „Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation“ – Projekt-Workshop des IAAEU und der Universität Bremen, Trier, 12.07.2018.

AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Mindestentgelt für Crowdworker de lege ferenda?, „Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation“ – Projekt-Workshop des IAAEU und der Universität Bremen, Trier, 12.07.2018.
- Die Neuregelungen des Befristungsrechts, Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 19.-20.07.2018.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Colloquium für wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Kassel, 22.-23.02.2018.
- Sinzheimer-Vorlesung und Verleihung des Hugo Sinzheimer Preises, Frankfurt aM, 22.03.2018.
- Europarechtliches Symposium beim Bundesarbeitsgericht, Erfurt, 19.-20.04.2018.
- Forum Arbeitsrecht und Rechtspolitik, Frankfurt aM, 12.-13.07.2018.
- Arbeiten auf Plattformen – Gewerkschaftliche Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten, ver.di Bundesverwaltung, Berlin, 06.12.2018.

REF. JUR. DOMINIK LEIST

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Kollektivverträge für Plattformbeschäftigte, „Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation“ – Projekt-Workshop des IAAEU und der Universität Bremen, Trier, 12.07.2018.
- Kollektivverträge für Plattformbeschäftigte, Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 19.-20.07.2018.
- Arbeiten auf Plattformen – Gewerkschaftliche Perspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten, ver.di Bundesverwaltung, Berlin, 06.12.2018.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Colloquium für wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Kassel, 22.-23.02.2018.
- Assistent/innentagung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Zürich, Schweiz, 26.-28.07.2018.

REF. JUR. ALEXANDER SCHNEIDER

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 19.-20.07.2018.

ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Arbeitsrechtliche Einordnung von Crowdworkern in der US-amerikanischen und britischen Rechtsprechung, „Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation“ – Projekt-Workshop des IAAEU und der Universität Bremen, Trier, 12.07.2018.

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Colloquium für wissenschaftlichen Nachwuchs im Arbeits- und Sozialrecht, Kassel, 22.-23.02.2018.
- Arbeitsrechtliches Praktikerseminar, Kassel, 19.-20.07.2018.

6.1.6. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

HUGO-SINZHEIMER-PREIS 2017 FÜR DR. THOMAS KLEIN

Am 22. März 2018 wurde Herrn Dr. Thomas Klein der Hugo-Sinzheimer-Preis 2017 verliehen. Der dem Rechtswissenschaftler Hugo Sinzheimer gewidmete Preis wird jährlich vom Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht (HSI) in Frankfurt am Main für herausragende arbeitsrechtliche, an einer deutschsprachigen Universität abgeschlossene Dissertationen vergeben. Die Auswahl des Preisträgers erfolgte durch eine Jury, der Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Preis (Universität zu Köln), Prof. Dr. Marlene Schmidt (Leitung Hugo Sinzheimer Institut) und Prof. Dr. Bernd Waas (Goethe-Universität Frankfurt am Main) angehörten. Mit dem Preis wurde die Dissertation von Dr. Thomas Klein zu dem Thema "Das Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamte in privatisierten Unternehmen am Beispiel der Postnachfolgeunternehmen" ausgezeichnet, die in der Zeit von 2013 bis 2016 unter der Betreuung von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter entstanden war und 2017 im Nomos-Verlag veröffentlicht wurde. Prof. Dr. Jens Schubert (Leuphana Universität Lüneburg) würdigte in seiner Laudatio die herausragende wissenschaftliche Leistung der Arbeit, die einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Diskussion um das Beamtenstreikrecht leistete. Die Preisverleihung erfolgte im Rahmen der jährlich stattfindenden Sinzheimer-Vorlesung in der Goethe-Universität in Frankfurt am Main.

„ARBEITEN AUF PLATTFORMEN – GEWERKSCHAFTLICHE PERSPEKTIVEN UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN“



Dr. Thomas Klein (links) und Dominik Leist.

Copyright Foto: Christian Jungeblodt

Anlässlich der zunehmenden Bedeutung plattformbasierter Arbeit und den hiermit verbundenen Herausforderungen fand am 06.12.2018 in Berlin die Fachtagung "Arbeiten auf Plattformen" statt. Auf der von ver.di und der IG Metall organisierten Veranstaltung diskutierten Betriebs- und Personalräte mit Vertreter*innen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik über die Erfahrungen mit plattformbasierter Arbeit und den bestehenden Handlungsbedarf. Das IAAEU war hierbei durch Dr. Thomas Klein und Dominik Leist vertreten. Dominik Leist stellte im Rahmen einer sog. "Poster-Session" einen Ausschnitt aus seinem

Dissertationsprojekt zu Möglichkeiten einer kollektiven Interessenartikulation von Plattformbeschäftigten vor.

NEUE MONOGRAPHIE VON PROF. DR. DR. H. C. MONIKA SCHLACHTER

Als Ergebnis des seit 2016 am IAAEU laufenden rechtsvergleichenden Projektes "Strikes in Essential Services" ist im Jahr 2018 eine Monographie erschienen: M. Mironi/ M. Schlachter (Hrsg.), *Regulating Strikes in Essential Services – A Comparative "Law in Action" Perspective*, Wolters Kluwer 2018. Der Band enthält 14 Länderberichte zum Arbeitskampfrecht in unterschiedlichen Rechtssystemen, den gemeinsame Rechtsrahmen des Arbeitsvölkerrechts sowie ein rechtsvergleichendes Schlusskapitel, und stellt damit den Ertrag des von der German-Israeli-Foundation (GIF) finanziell geförderten rechtsvergleichenden Projekts der Öffentlichkeit vor.

PROF. DR. DR. H.C. MONIKA SCHLACHTER MODERIERT FACHWORKSHOP DES BMAS ZUM THEMA "SOZIALER SCHUTZ FÜR SELBSTSTÄNDIGE - ENTWICKLUNG NEUER KRITERIEN FÜR DEN ZUGANG"

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Rahmen des Zukunftsdialogs „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“ am 29.11.2018 in Berlin in den Räumen des Ministeriums einen Fachworkshop zum Thema „Sozialer Schutz für Selbstständige – Entwicklung neuer Kriterien für den Zugang“ ausgerichtet. Das Thema hat vor dem Hintergrund eines deutlichen Anstiegs selbstständiger und vor allem solo-selbstständiger Erwerbstätigkeit und der zu beobachtenden mangelhaften sozialen Absicherung zahlreicher Selbstständiger in der politischen Diskussion an Bedeutung gewonnen. An dem von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter moderierten Fachworkshop nahmen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis aus dem In- und Ausland teil. Diskutiert wurde zum einen darüber, wie die Planungs- und Rechtssicherheit für die Praxis erhöht werden kann. Zum anderen wurden Modelle zur Einbeziehung der Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung erörtert. Neben Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter nahm auch Dr. Thomas Klein an dem Workshop teil.

6.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

6.2.1. FORSCHUNGSPROJEKTE

PROF. DR. LASZLO GOERKE



goerke@iaaeu.de
0651 201 4740

- 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 und Associate Editor der Public Finance Review.

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 (2015) 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 zu reagieren als Nicht-Mitglieder. Goerke, Jeworrek und Pannenberg (2015) zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. Der monetäre Gegenwert dieser Urlaubsdifferenz entspricht einem gewichtigen Teil des Mitgliedsbeitrags. In diesem Kontext werden auch Unterschiede in der wöchentlichen Arbeitszeit, die Überstunden einschließt, untersucht. So ist denkbar, dass Gewerkschaftsmitglieder eher auf die arbeitsrechtlichen Grenzen des Überstundeneinsatzes achten und insgesamt eine geringere Arbeitszeit leisten. Als Grundlage für die Untersuchung von Goerke und Schultze (2018) dienen ebenfalls Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Die beiden Autoren zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder im Vergleich mit Nichtmitgliedern im Durchschnitt weniger Überstunden pro Woche arbeiten. Dieses Ergebnis trifft auch zu, wenn man für individuelle Heterogenität kontrolliert. Es kann darüber hinaus durch die Schätzung ei-

nes Instrumentenvariablen-Modells bestätigt werden. In einer weiteren, diesem Forschungsprojekt zuzuordnenden Untersuchung analysieren Chadi und Goerke (2017) empirisch den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Referenzen:

Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2017): 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, in: *IZA Journal of Labor Economics*, 4 (17): 1-26.

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

Goerke, Laszlo und Gabriel Schultze (2018): Overtime and Trade Union Membership, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: KRANKHEITSBEDINGTE FEHLZEITEN

In einem zweiten Forschungsprojekt wird 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. Goerke (2017a) geht der Frage nach, wie sich die Höhe der Lohnfortzahlung auf die Ergebnisse von Kollektivverhandlungen auswirkt. Arnold, Brändle und Goerke (2018) analysieren Fehlzeiten und betriebliche Mitbestimmung. In einem weiteren Projekt untersuchen Chadi und Goerke (2018) empirisch Fehlzeiten als eine mögliche Determinante betrieblicher Mobilitätsprozesse, und hierbei insbesondere für Beförderungen und Entlassungen. Außerdem gehen Goerke und Lorenz (2017) der Frage nach, ob es einen Zusammenhang zwischen der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz und krankheitsbedingten Fehlzeiten gibt. Schließlich analysiert Goerke (2019) in einem theoretischen Modell die Interaktion von Arbeitsangebots- und Fehlzeitenentscheidungen bei Existenz von relativen Einkommenspräferenzen.

Referenzen:

Arnold, Daniel, Tobias Brändle und Laszlo Goerke (2018): Sickness Absence and Works Councils – Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, in: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57 (2): 260-295.

Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2018): Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Job Mobility, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 153: 153-176. Eine frühere Version ist verfügbar als *IAAEU Discussion Paper 04/2015*, zugleich: *GEABA Discussion Paper 15-04*.

Goerke, Laszlo (2017a): Sick Pay Reforms and Health Status in a Unionised Labour Market, in: *Scottish Journal of Political Economy*, 64(2): 115-142.

Goerke, Laszlo (2019): Absence from Work, Sick Pay and Positional Consumption Concerns, erscheint in: *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*. Siehe auch: Sick-ness Absence and Relative Income, in: *IAAEU Discussion Paper 12/2018*.

Goerke, Laszlo und Olga Lorenz (2017): Commuting and Sickness Absence, in: *IAAEU Discussion Paper 12/2017*, zugleich: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 946*, zugleich: *IZA Discussion Paper No. 11183*.

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2015): Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, in: *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.

Im Rahmen dieses theoretisch orientierten Forschungsprojektes wird eine oligopolistische Struktur des Gütermarktes angenommen, in der alle Produzenten ein homogenes Gut produzieren und über den Eintritt in den Markt entscheiden. Für eine solche Struktur lässt sich zeigen, dass sowohl die Ausbringung pro Firma als auch die Zahl der Firmen im Markt ineffizient sind. De Pinto und Goerke (2016) untersuchen, wie sich kollektive Lohnverhandlungen auf die Markteintrittsentscheidungen, die Produktionsmengen und die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt auswirken. Sie zeigen, dass Gewerkschaften exzessive Markteintrittsreize verringern und damit wohlfahrtserhöhend wirken können. In einem zweiten Projekt wird angenommen, dass Löhne für Unternehmen eine doppelte Rolle – sowohl als Kosten als auch als produktivitätssteigernder Anreizmechanismus – haben. In einer solchen Effizienzlohnwelt werden die Verzerrungen verstärkt, die im Oligopol resultieren (siehe de Pinto und Goerke 2018). In einem dritten Forschungsvorhaben wird die Möglichkeit der Steuerhinterziehung durch Firmen analysiert. Es zeigt sich, dass durch Steuerhinterziehung die Ineffizienz der Markteintrittsentscheidung abgemildert werden kann (Goerke 2017b).

Referenzen:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2016): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, in: *IAAEU Discussion Paper 03/2016*.

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2018): Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *IAAEU Discussion Paper 07/2018*.

Goerke, Laszlo (2017b): Tax Evasion in a Cournot Oligopoly with Endogenous Entry, in: *International Tax and Public Finance*, 24(5): 754-779.

FORSCHUNGSPROJEKT: VERGLEICHENDE PRÄFERENZEN UND ARBEITSMARKTERGEBNISSE

Ausgangspunkt dieses Projektes ist die Einsicht, dass das Verhalten vieler Individuen im sozialen Kontext bestimmt wird. Daher wird untersucht, wie vergleichende Präferenzen von Beschäftigten auf der einen Seite und Arbeitsmarktinstitutionen oder andere Abweichungen vom wettbewerblichen Lehrbuchmodell auf der anderen Seite interagieren. So betrachten Goerke und Neugart (2017) die Wirkung sozialer Präferenzen in einem Modell horizontaler Differenzierung von Arbeitsplatzeigenschaften. In diesem Oligopsonansatz führen Vergleiche der Beschäftigten derart, dass diese ihre Kollegen imitieren, dazu, dass Löhne und Wohlfahrt ansteigen. Zudem wird die Einkommensverteilung gleicher. In Goerke und Neugart (2018) wird angenommen, dass es keinen Wettbewerb der Oligopsonisten um die Beschäftigten gibt, sondern nur einen Nachfrager nach Arbeitskraft. Vergleichende Präferenzen führen dazu, dass das traditionelle Unterbeschäftigungsergebnis im Monopson zumindest abgemildert, wenn nicht umgekehrt wird. Weiterhin werden die Wohlfahrtswirkungen von verschiedenen wirtschaftspolitischen Instrumenten untersucht, wie beispielsweise die eines Mindestlohns oder einer Lohnobergrenze sowie von Steuern oder Subventionen. Ebenfalls diesem Forschungsprojekt zuzuordnen ist die theoretische Analyse von Goerke (2019). Sie untersucht den Ausgangspunkt der Analysen von Goerke und Neugart (2017, 2018), dass nämlich das Arbeitsangebot in einem wettbewerblichen Arbeitsmarkt bei imitierendem Verhalten höher ist als bei Abwesenheit entsprechender Präferenzen. Goerke (2019) weist nach, dass diese Wirkung von sozialen Präferenzen nicht mehr resultieren muss, wenn Individuen neben den vertraglichen Arbeitsstunden auch über Fehlzeiten entscheiden können. Das bedeutet, dass die Existenz weiterer Anpassungskanäle, wie beispielsweise von krankheitsbedingten Fehlzeiten, die Wirkung von vergleichenden Präferenzen auf Arbeitsmarktergebnisse umkehren kann, die sich bei weniger Wahlmöglichkeiten ergeben. Eine vierte Untersuchung aus diesem Themenfeld geht davon aus, dass Individuen einen zusätzlichen Nutzen aus der zeitlichen Entwicklung ihres eigenen Konsums und Einkommens erzielen. Ein ansteigender Konsumpfad führt zu einem Nutzengewinn, ein abnehmender Verlauf zu einem Nutzenverlust. Für solche Präferenzen wird von Goerke und Hartmann (2019) untersucht, wie sie kollektive Lohnverhandlungen beeinflussen. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Gewerkschaft berücksichtigt, dass eine hohe Lohnforderung heute ihre Möglichkeiten verringert, in der Zukunft Lohnerhöhungen durchzusetzen.

Referenzen:

Goerke, Laszlo (2019): Absence from Work, Sick Pay and Positional Consumption Concerns, erscheint in: *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*. Siehe auch: Sick-ness Absence and Relative Income, in: *IAAEU Discussion Paper 12/2018*.

Goerke, Laszlo und Michael Neugart (2017): Social Comparisons in Oligopsony, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 141: 196-209.

Goerke, Laszlo und Michael Neugart (2018), Thorstein Veblen, Joan Robinson and George Stigler (probably) never met: Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, unveröffentlichtes Manuskript.

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



depinto@iaaeu.de
0651 201 4762

DR. MARCO DE PINTO

- 2001 bis 2007 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Kassel (Abschluss: Diplom-Ökonom I)
- 2007 bis 2008 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Kassel (Abschluss: Diplom-Ökonom II)
- 2008 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Geld, Kredit und Währung
- 2012 Promotion 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
- seit 2018 Hochschullehrer an der IUBH Internationale Hochschule

FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITSMARKTEFFEKTE DER GLOBALISIERUNG

Welche Arbeitsmarkteffekte ergeben sich aus der zunehmenden internationalen Integration? Eine Vielzahl von empirischen Studien hat 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. In de Pinto und Michaelis (2019) wird untersucht, welche Arbeitsmarkteffekte Gewerkschaften auf der einen Seite und die Globalisierung (bei Existenz von Gewerkschaften) 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, in: *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, in: *International Economics and Economic Policy*, 13(2): 223-232.

de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (2019): The Labor Market Effects of Trade Union Heterogeneity, erscheint in: *Economic Modelling*.

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 annahmegermäßig 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 (2016) 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, in: *Economies*, 3(4): 186-215.

de Pinto, Marco (2016): Redistribution of Trade Gains in the Presence of Firm and Worker Heterogeneity, in: *The World Economy*, 39(9): 1360-1383.

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 Lohnerhöhung 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 Lingens (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 sogenannte Informationsrente zahlen, damit diese ihren wahren Gewinn offenlegt und sich die Gewerkschaft via Lohnzahlung einen 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 Lingens (2014): Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, in: *IAAEU Discussion Paper 12/2014*.

FORSCHUNGSPROJEKT: FIRMEN- VS. SEKTORENGEWERKSCHAFTEN

Einen „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 de Pinto (2019) wird ein möglicher Mechanismus präsentiert: die Existenz sogenannter Rent-sharing Präferenzen. Diese besagen, dass Individuen einen direkten Nutzen daraus ziehen, wenn sie einen 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 Verhandlungsebenen miteinander Handel treiben? Diese Frage soll in einer Anschlussstudie im Mittelpunkt stehen.

Referenz:

de Pinto, Marco (2019): The Impact of Unionization Structures with Heterogeneous Firms and Rent-Sharing Motives, in: *Scandinavian Journal of Economics*, 121(1): 298-325.

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 (2016) 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. In einem zweiten Projekt wird angenommen, dass Löhne für Unternehmen eine doppelte Rolle – sowohl als Kosten als auch als produktivitätssteigernder Anreizmechanismus – haben. In einer solchen Effizienzlohnwelt werden die Verzerrungen verstärkt, die im Oligopol resultieren (siehe de Pinto und Goerke 2018).

Referenz:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2016): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, in: *IAAEU Discussion Paper 03/2016*.

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2018): Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *IAAEU Discussion Paper 07/2018*.

FORSCHUNGSPROJEKT: DETERMINANTEN VON STUDIERVERHALTEN (ZUSAMMEN 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. Die Analysen zeigen, dass höher begabte Studierende niedrigere subjektive Anstrengungen aufweisen und weniger Zeit in ihr Studium investieren. Hingegen führen positive Arbeitsmarktaussichten zu mehr Einsatz der Studierenden, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Das potentielle Endogenitätsproblem wird berücksichtigt, indem regionale Arbeitslosendaten als Instrument genutzt werden.

Referenz:

Chadi, Adrian, Marco de Pinto und Gabriel Schultze (2017): Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, in: *IAAEU Discussion Paper 05/2017*.

M. SC. JONAS FELD

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



feld@iaaeu.de
0651 201 4773

FORSCHUNGSPROJEKT: MINDESTLÖHNE UND MIGRATION

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

Die EU-Staaten mit ihren offenen Grenzen für interne Arbeitsmigration sind in Bezug auf das Thema besonders interessant, jedoch bisweilen noch nicht Gegenstand von Forschung gewesen. Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, diese Lücke zu schließen und untersucht, ob sich Mindestlohn-Veränderungen auf die Wahl des Zielortes bei Intra-EU Migration auswirkt. Erste Ergebnisse des Projekts zeigen, dass Mindestlöhne sich in der Tat auf die Standortentscheidung auswirken, jedoch anders als vielleicht zunächst zu erwarten: Eine Erhöhung des Mindestlohns hat einen negativen Effekt auf die Immigrationsrate in den Zielregionen. Grund hierfür könnte sein, dass Migranten bei steigendem Mindestlohn schlechtere Jobchancen auf dem Zielarbeitsmarkt für sich ausmachen, da auch mehr Einheimische – mit Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes – dadurch aktiviert werden und in stärkere Konkurrenz zu Einwanderern treten. Unter der Annahme, dass diese Argumentation zutrifft, schützen Mindestlöhne nicht nur vor Lohndumping (wie in politischen Debatten oft suggeriert), sondern auch vor potentieller ausländischer Konkurrenz. Gleichzeitig haben sie das Potential, die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes zu beeinflussen, sofern unterschiedlich qualifizierte Gruppen an Einwanderern verschieden auf Mindestlöhne reagieren. Eine genauere Untersuchung der Zusammensetzung von Immigration sowie eine präzisierte Eruierung der Gründe für den negativen Einfluss von Mindestlöhnen auf Immigrationsraten

ist derzeit Forschungsschwerpunkt im skizzierten Projekt.

Referenz:

Feld, Jonas (2019): Are Minimum Wages Affecting Immigration? Evidence from EU Countries, unveröffentlichtes Manuskript.

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

Typischerweise verdienen Einheimische mehr als Einwanderer, auch wenn man für individuelle sozioökonomische Charakteristika kontrolliert. Dieses Phänomen ist weltweit prävalent. Eine häufig in der Literatur zu findende Erklärung ist, dass Einwanderer das Einwanderungsland und dessen Eigenheiten schlechter kennen und somit Nachteile verschiedener Art erfahren. Insbesondere geringere Sprachkenntnisse zählen zu den maßgeblichen Hindernissen von Einwanderern, verhindern sie doch, dass individuelle Fähigkeiten und Kenntnisse vollständig und gewinnbringend auf dem Zielarbeitsmarkt kommuniziert und eingebracht werden. Auch Bildungsabschlüsse liefern somit einen geringeren Ertrag.

Es ist empirisch nachgewiesen, dass Sprachkenntnisse in der dominanten Sprache des Ziellandes positiv auf die Arbeitsmarktpformance von Einwanderern wirken. Ebenso ist bekannt, dass eine relative sprachliche Nähe zweier Sprachräume die Erlernung der jeweils anderen Sprache erleichtert. Der direkte Zusammenhang zwischen sprachlicher Nähe und Arbeitsmarkterfolg ist jedoch weitgehend unerforscht – die wenigen Forschungspapiere zu dem Thema können landes- und sprachspezifische Besonderheiten als Effektmechanismus nicht gänzlich ausschließen. Das Forschungsprojekt versucht diese Lücke zu schließen.

Derzeit werden im Projekt acht verschiedene Einwanderungsländer (Zielländer) auf drei Kontinenten untersucht. Betrachtet man die jeweils vorherrschende Sprache in diesen Ländern werden insgesamt sechs unterschiedliche Sprachräume abgedeckt. Die vorläufigen Ergebnisse des Projekts zeigen, dass es in der Tat wichtig ist, verschiedene Sprachräume in die Untersuchung einzubeziehen – ein erheblicher Anteil der Variation in den Daten kann auf fixe institutionelle Faktoren in den Zielländern zurückgeführt werden. Die sprachliche Nähe zwischen Heimat- und Zielland hat erheblichen Einfluss auf die Lohnhöhe: So ist die Lohnlücke von Einwanderern aus sprachlich näher gelegenen Ländern bedeutend geringer als diejenige für Personen aus sprachlich weiter entfernten Ländern. Ebenso kann nachgewiesen werden, dass Bildung bei sprachlicher Nähe einen höheren Ertrag aufweist als bei sprachlicher Distanz.

M. SC. SVEN HARTMANN

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



hartmann@iaaeu.de
0651 201 4736

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

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

Hornuf et al. (2018) zeigen, dass in Regionen, in denen westdeutsches Fernsehen empfangen werden konnte, rechte Parteien geringere Wahlergebnisse in den Bundestagswahlen zwischen 1994 und 2017 erzielten. Dieser Effekt ist robust und selbst 28 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung noch zu beobachten. Die Unterschiede zwischen Regionen mit und ohne westdeutschem Fernsehempfang können weder allein durch demographische Charakteristika noch durch die jeweilige ökonomische Situation, die geographische Nähe zu anderen ehemaligen sozialistischen Staaten, eine potentielle politische Unzufriedenheit oder eine inhärent „rechte Tradition“ erklärt werden. SOEP-Daten basierende Analysen zeigen zudem, dass Regionen ohne damaligen Westfernsehempfang eine durchschnittlich schlechtere Einstellung zu Flüchtlingen haben. Darüber hinaus können wir mithilfe von Daten der Antonius-Amadeus-Stiftung und des Fördervereins PRO ASYL e.V. nachweisen, dass in diesen Regionen zwischen Januar 2015 und Dezember 2018 signifikant mehr Brandanschläge auf Flüchtlingsunterkünfte stattgefunden haben. Das gleiche Resultat finden wir auch für die Anzahl von Straftaten im Zusammenhang mit flüchtlingsfeindlichen Kundgebungen.

Referenz:

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

FORSCHUNGSPROJEKT: HABIT FORMATION UND GEWERKSCHAFTEN (MIT LASZLO GOERKE)

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

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

Referenz:

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

M. A. KONSTANTIN HOMOLKA

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



homolka@iaaeu.de
0651 201 4757

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

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

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

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

In einem zweiten Projekt wird die Rolle der Gruppengröße für die Arbeitsleistung von Teams betrachtet. Ob größere oder kleinere Teams aus ökonomischer Sicht vorteilhaft sind, ist bisher nur wenig empirisch untersucht worden, trotz der offensichtlich hohen praktischen Relevanz dieser Frage. Aus theoretischer Sicht spricht der Nachteil des möglichen Trittbrettfahrens in größeren Gruppe für ein kleines Team. Um mögliche weitere relevante Faktoren in diesem Kontext zu untersuchen, werden in diesem Experiment randomisiert Individuen in Zweier- bzw. Dreier-Teams eingeteilt und mögliche Determinanten der Arbeitsleistung untersucht. Speziell ist der Fokus hierbei auf einem möglichen psychologischen Druck zur höheren Arbeitsleistung, der durch die Arbeitsleistung anderer im Team ausgelöst werden kann. Das Thema der sogenannten „Peer-Effekte“ erfährt derzeit große Aufmerksamkeit in der Forschung und verdient daher eine umfassende Betrachtung im Kontext von Teamarbeit und deren jeweiligen Größe des Teams.

In einer weiteren empirischen Untersuchung auf Basis der Daten aus dem zuvor umschriebenen Teamprojekt steht der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Attraktivität und Produktivität im Mittelpunkt. Bereits erforscht ist die Wirkung der eigenen Attraktivität auf den Arbeitsmarkterfolg, wohingegen nur wenige Erkenntnisse über den möglichen Einfluss der wahrgenommenen Attraktivität anderer auf die eigene Arbeitsleistung vorliegen. Auf Basis psychologischer Forschungsergebnisse lassen sich hierbei Hypothesen für das Verhalten in einem Arbeitsplatzkontext aufstellen und insbesondere die Betrachtung von geschlechtsspezifischen Effekten erscheint vielversprechend. So ist bereits erforscht, dass kognitive Kapazitäten von Männern und Frauen von der Attraktivität des anderen Geschlechts unterschiedlich beeinflusst werden. Zur Erklärung der Befunde sollen unter anderem mögliche emotionale Reaktionen untersucht werden.

DR. ALBERTO PALERMO

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



palermo@iaaeu.de
0651 201 4774

FORSCHUNGSPROJEKT: STIGMATISIERUNG, HAFTUNG UND ÖFFENTLICHE DURCHSETZUNG VON GESETZEN

In herkömmlichen Compliance-Modellen gelten Sanktionen für Firmen als wichtigstes Politikinstrument. Empirische Evidenz zeigt allerdings, dass Verhalten gemäß sozialer Normen und persönlicher Werte entscheidend ist, wenn zum Beispiel in einem hohen Grad Steuerehrlichkeit vorherrscht. Das Ziel dieses Forschungsprojektes ist es daher, die Determinanten von Compliance unter Berücksichtigung von Stigmatisierungskosten zu untersuchen. Im Modell von Buchen et al. (2018) wird gezeigt, dass die Geschädigten die potentiellen Stigmatisierungskosten berücksichtigen. Dies führt zu Schlussfolgerungen, die nicht mit der bereits bestehenden Literatur übereinstimmen.

Referenz:

Buchen, Clemens, Bruno Deffains und Alberto Palermo (2019): Stigmatization, Liability and Public Enforcement of Law, erscheint in: *Revue d'économie politique*, zugleich IAAEU Discussion Paper 11/2018.

FORSCHUNGSPROJEKT: FAMILIE ODER NICHT-FAMILIE? EIN MULTITASK-MODELL ZUR MANAGERAUSWAHL IN FAMILIENUNTERNEHMEN

Familienunternehmen sind in vielen Ländern und Industriezweigen weit verbreitet. Sie können groß oder klein beziehungsweise öffentlich oder privat sein. Die Ziele von Familienunternehmen können sehr heterogen sein und können sowohl ökonomischer als auch nicht-ökonomischer Natur sein. Eine wichtige Frage ist, ob der CEO selbst ein Familienmitglied ist oder nicht.

Kragl et al. (2018) analysieren diese Frage in einem Prinzipal-Agenten-Modell, indem Manager Aufgaben ausführen, die sowohl ökonomischen als auch nichtökonomischen Zielen dienen. Unsere Studie knüpft an die Literatur zum Familienmanagement und Agenten-Kosten von Unternehmen an und bietet praktische Implikationen für Familienunternehmen.

Referenz:

Kragl, Jenny, Alberto Palermo, Guoqian Xi und Jörn Block (2018): Family or Non-Family? A Multitask Model on Manager Selection in Family Firms, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: VERZERRUNGEN IN WETTBEWERBSORIENTIERTEN MÄRKTEN

Märkte sind aus verschiedenen Gründen imperfekt. Die Akteure können subjektive Überzeugungen über mögliche Faktoren und Ergebnisse haben. Zwei Projekte beschäftigen sich mit diesen Aspekten. Buchen und Palermo (2018a) analysieren eine Prinzipal-Agenten-Beziehung, bei der Firmen den konkreten Arbeitertyp nicht kennen, sondern ausschließlich dessen Verteilung. Im Gegensatz zur Standardmodellierung ist die Überzeugung des Prinzipals verzerrt. In diesem Rahmen werden Gleichgewichte untersucht, die durch adverse Selektion und heterogene Überzeugungen geprägt sind. Es wird zudem gezeigt, wie diese Heterogenität die Pfade zu verschiedenen Gleichgewichten beeinflusst. Buchen und Palermo (2018b) analysieren ein Duopol mit differenzierten Produkten, die entweder Komplemente oder Substitute sein können. Es liegt eine Verzerrung bei einer der beiden Firmen hinsichtlich der Nachfrageeinschätzung vor. Das bedeutet, dass die Firma entweder den eigenen Vorteil über- oder unterschätzt. Wir können zeigen, dass die Produzentenrente – unter bestimmten Voraussetzungen – sogar ansteigt im Vergleich zum Standardsetting ohne Verzerrung. Dies liegt daran, dass die Verzerrung Teile der negativen Externalität, die durch komplemente Produkte entstehen, internalisiert. Wir zeigen außerdem, dass die Konsumentenrente steigt.

Referenzen:

Buchen, Clemens und Alberto Palermo (2018a): Adverse Selection, Heterogeneous Beliefs, and Evolutionary Learning, unveröffentlichtes Manuskript.

Buchen, Clemens und Alberto Palermo (2018b): On the effects of a biased firm in a market with differentiated products, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: METAKOGNITION UND FINANZIELLE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Aufgrund einer Reduktion von kognitiven Fähigkeiten kann die Fähigkeit Entscheidungen zu treffen mit dem Alter abnehmen. Das ist ein wichtiges Problem in puncto finanzielles und persönliches Wohlbefinden im Alter. Scarampi et al. (2018) entwickeln eine neue experimentelle Methode, um Metakognition in Entscheidungsfindungsprozessen zu untersuchen. Das Experiment zeigt, dass Metakognition zu erfolgreicheren finanziellen Entscheidungen beiträgt. Entscheidend ist, dass metakognitive Fähigkeiten den Abfall allgemeiner kognitiver Fähigkeiten abfedern können und somit zu besseren finanziellen Entscheidungen führen können.

Referenz:

Scarampi, Chiara, Richard Fairchild, Alberto Palermo und Neal Hinest (2018): Age Differences in the Effect of Metacognition on Financial Decision-Making, 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 am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier



schultze@iaaeu.de
0651 201 4755

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

Ein Vorteil der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für Beschäftigte kann sein, dass sie besser als Nicht-Mitglieder ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen durchsetzen können. Goerke et al. (2015) zeigen beispielsweise, dass Mitglieder mehr Urlaubstage nehmen als Nicht-Mitglieder. In diesem Sinne sind auch Unterschiede hinsichtlich der faktisch geleisteten Arbeitszeit, die Überstunden einschließt, denkbar. Hierbei wird angenommen, dass Gewerkschaftsmitglieder eher auf die arbeitsrechtlichen Grenzen des Überstundeneinsatzes achten und insgesamt eine geringere Arbeitszeit leisten. Entsprechend untersuchen Goerke und Schultze (2018) den Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Bereitschaft und den Umfang von Überstunden. Auf Grundlage der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird gezeigt, dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht mit einer geringeren Inzidenz, überhaupt Überstunden zu leisten, einhergeht. Jedoch leisten Gewerkschaftsmitglieder im Vergleich mit Nichtmitgliedern im Durchschnitt weniger Überstunden pro Woche. Dieses Ergebnis ist robust, wenn man für individuelle Heterogenität kontrolliert, und kann darüber hinaus durch die Schätzung eines Instrumentenvariablen-Modells bestätigt werden.

Referenz:

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

Goerke, Laszlo und Gabriel Schultze (2018): Overtime and Trade Union Membership, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: DETERMINANTEN VON STUDIERVERHALTEN (ZUSAMMEN 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 Einkom-

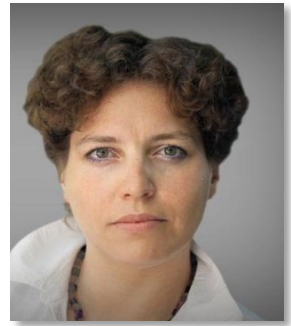
men bestimmt, missachtet die Möglichkeit, dass pessimistische Erwartungen die in das Studium investierte Zeit sowie die Anstrengung der Studierenden mindern können. Mit der Analyse dieser Aspekte liefert das Forschungsprojekt einen Beitrag, Unterschiede hinsichtlich der Lernintensität von Studierenden besser zu verstehen. Als Grundlage dient das nationale Bildungspanel (NEPS), das seit dem Jahr 2010 umfassende Daten von tausenden Studierenden in Deutschland bietet. Die Analysen zeigen, dass höher begabte Studierende niedrigere subjektive Anstrengungen aufweisen und weniger Zeit in ihr Studium investieren. Hingegen führen positive Arbeitsmarktaussichten zu mehr Einsatz der Studierenden, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Das potentielle Endogenitätsproblem wird berücksichtigt, indem regionale Arbeitslosendaten als Instrument genutzt werden.

Referenz:

Chadi, Adrian, Marco de Pinto und Gabriel Schultze (2017): Young, Gifted and Lazy? The Role of Ability and Labor Market Prospects in Student Effort Decisions, in: *IAAEU Discussion Paper* 05/2017.

DR. JOANNA TYROWICZ

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



tyrowicz@iaaeu.de
0651 201 4746

FORSCHUNGSPROJEKT: MODELLBILDUNG FÜR RUHESTANDSENTSCHEIDUNGEN BEI BESCHRÄNKTER RATIONALITÄT

Dieses Projekt verfolgt zwei Ziele. Zunächst soll die Rolle der beschränkten Rationalität bezüglich Entscheidungen über die Altersvorsorge im Allgemeinen sowie der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand im Spezifischen empirisch analysiert werden. Weiterhin werden diese Ergebnisse auf ein privates, freiwilliges Rentensparmodell übertragen und überprüft, ob und wenn ja, welche politischen Maßnahmen die Realisierung dieser Erkenntnisse fördern. Aufgrund dieser Überlegungen stellen die Autoren folgende Arbeitshypothesen auf. Individuen treffen keine vollständig rationalen Entscheidungen über ihre Renten- und Zukunftsvorsorge. Diese erste, implizite Hypothese wird empirisch gestützt. Die zweite Hypothese ist expliziter Natur: Es gibt eine politische Reformmaßnahme, welche die staatliche Wohlfahrt fördern könnte und bei der individuelle Entscheidungen zu einem sozialen Optimum führen. Die zweite Hypothese wird mit einem überlappenden Generationenmodell überprüft. Der Umfang der beschränkten Rationalität wird auf die Referenzwerte bezogen, welche aus dem empirischen Teil der Arbeit hervorgehen.

Referenzen:

Tyrowicz, Joanna, Pawel Strzelecki und Oliwia Komada (2019): A Regression Discontinuity Evaluation of Reducing Early Retirement Eligibility in Poland, erscheint in: *International Journal of Manpower*.

Tyrowicz, Joanna und Krzysztof Makarski (2019): On Welfare Effects of Increasing Retirement Age, erscheint in: *Journal of Policy Modelling*.

FORSCHUNGSPROJEKT: DIE LANGFRISTIGEN AUSWIRKUNGEN DER REALLOKATION VON ARBEITSKRÄFTEN

Dieses Projekt analysiert die inter-industrielle Reallokation von Arbeitskräften unter der Berücksichtigung von Industrie- und Arbeitgeberzusammensetzung. Es wird die quasi-panelartige Struktur der Polish Labor Force Survey (LFS) genutzt, um diese Übergänge zu erforschen. Dazu werden sowohl die direkten Übergänge von Job zu Job betrachtet, als auch

indirekt Übergänge von Arbeitslosigkeit zu einer Beschäftigung und umgekehrt. Über den gesamten verfügbaren Zeitraum von 1995-2014 wird der Frage nachgegangen, inwiefern individuelle Charakteristika diese Strömungen beeinflussen. Zuletzt schlagen die Autoren eine Dekomposition vor, die es erlaubt, Wirtschaftszyklen und temporäre Trends voneinander zu unterscheiden. Auf diese Weise werden kontinuierliche Wirtschaftszyklen, im Gegensatz zu anhaltenden Trends wie technologischem Fortschritt und Wandel hervorgerufen durch die Globalisierung, berücksichtigt.

Referenzen:

Tyrowicz, Joanna und Lucas van der Velde (2018): Labor Reallocation and Demographics, in: *Journal of Comparative Economics*, 46(1): 381-412.

Tyrowicz, Joanna und Magdalena Smyk (2019): Wage Inequality and Structural Change, in: *Social Indicators Research*, 141(2): 503–538.

FORSCHUNGSPROJEKT: VERGLEICHENDE PERSPEKTIVE AUF GESCHLECHTERUNGLEICHHEIT

Dieses Forschungsprojekt hat eine Reihe von, auf den ersten Blick disparaten Ausgangspunkten. Durch die Arbeit mit Bevölkerungsdatensätzen wie LFS- oder Zensusdaten (z.B. IPUMS, LSMS, ISSP) wird ersichtlich, dass es diesen Quellen an Informationen über relevante Volkswirtschaften mangelt. Darauf aufbauend entstand eine neue Forschungsidee, mit dem Ziel diese Datenlücke zu schließen. Eine andere Problematik ergibt sich aus der Betrachtung bestehender empirische Untersuchungen zum Thema Effizienzlöhne und Geschlechterdiskriminierung, da viele dieser Studien in Hinblick auf ihre Ergebnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit verzerrt sind. Der Grund hierfür ist, dass auch wenn Effizienzlöhne in Sektoren, die Regel sind, in denen nur wenige Frauen arbeiten, jede bisher in der Forschung angewandte empirische Strategie eine Geschlechterdiskriminierung der Löhne belegt, selbst wenn Frauen Löhne erhalten, die exakt ihrem Produktivitätsniveau entsprechen. Folglich scheint die Suche nach einer geeigneten Methode, von Interesse, die dieses Problem adressiert. Der dritte relevante Aspekt ist die Feststellung, dass Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsmarkt schwere Folgen haben kann in Bezug auf Armut und Fertilität. Innerhalb des Projekts werden diese Aspekte kombiniert.

Referenzen:

Tyrowicz, Joanna, Lucas van der Velde und Irene van Staveren (2018): Does Age Exacerbate the Gender-Wage Gap? New Method and Evidence From Germany, 1984–2014, in: *Feminist Economics*, 24(4): 108-130.

Tyrowicz, Joanna, Lucas van der Velde und Karolina Goraus (2018): How (Not) to Make Wwomen Work?, in: *Social Science Research*, 75: 154-167.

6.2.2. VERÖFFENTLICHUNGEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Sickness Absence and Works Councils – Evidence from German Individual and Linked Employer-Employee Data, in: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57(2): 260-295 (zusammen mit Daniel Arnold und Tobias Brändle).
- Missing at Work – Sickness-related Absence and Subsequent Career Events, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 153: 153-176 (zusammen mit Adrian Chadi).
- The One Constant: A Casual Effect of Collective Bargaining on Employment Growth? Evidence from German Linked-Employer-Employee Data, in: *Scottish Journal of Political Economy*, 65(5): 445-478 (zusammen mit Tobias Brändle).
- Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance, in: *Journal of Public Economic Theory*, 21(2): 310-331.
- Paid Vacation Use – The Role of Works Councils, in: *Economic and Industrial Democracy*, erscheint demnächst (zusammen mit Sabrina Jeworrek).
- Absence from Work, Sick Pay and Positional Consumption Concerns, in: *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, erscheint demnächst.

WORKING PAPER UND DISKUSSIONSPAPIERE:

- Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *IAAEU Discussion Paper 07/2018* (zusammen mit Marco de Pinto).
- Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance, in: *IAAEU Discussion Paper 09/2018*.

DR. MARCO DE PINTO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Selecting Successful Students? Undergraduate Grades as Admission Criterion, in: *Applied Economics*, 50(28): 3089-3105 (zusammen mit Adrian Chadi).
- The Impact of Unionization Structures with Heterogeneous Firms and Rent-Sharing Motives, in: *Scandinavian Journal of Economics*, 121(1): 298-325.
- The Labor Market Effects of Trade Union Heterogeneity, in: *Economic Modelling*, erscheint demnächst (zusammen mit Jochen Michaelis).
- Unionization, Information Asymmetry and the De-location of Firms, in: *Canadian Journal of Economics*, erscheint demnächst (zusammen mit Jörg Lingens).

WORKING PAPER UND DISKUSSIONSPAPIERE:

- Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly, in: *IAAEU Discussion Paper 07/2018* (zusammen mit Laszlo Goerke).

M. SC. SVEN HARTMANN

WORKING PAPER UND DISKUSSIONSPAPIERE:

- Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, in: *CESifo Working Paper No. 6632* (zusammen mit Lars Hornuf und Marc Oliver Rieger).

DR. ALBERTO PALERMO

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Stigmatization, Liability and Public Enforcement of Law, in: *Revue d'economie politique*, erscheint demnächst (zusammen mit Clemens Buchen und Bruno Deffains).

PROF. DR. DIETER SADOWSKI

BUCHBEITRÄGE:

- Personalökonomie und Personalwirtschaftslehre – eine Spurensuche, in: Matiaske/Weber (Hrsg.): *Ideengeschichte der BWL*. Wiesbaden: Springer Gabler 2018, 423-438.
- Beinahe zufällige Karrieren, in: Fietze / Holtmann / Schramm (Hrsg.): *Zwischen Provinzen und Metropolen – Stationen einer ökonomischen Reise*. Augsburg/ München: Hampp 2018, 325-332.

DR. JOANNA TYROWICZ

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

- Labor Reallocation and Demographics, in: *Journal of Comparative Economics*, 46(1): 381-412 (zusammen mit Lucas van der Velde).
- How (Not) to Make Women Work?, in: *Social Science Research*, 75: 154-167 (zusammen mit Karolin Goraus und Lucas van der Velde).
- Inequality in an OLG Economy with Heterogeneous Cohorts and Pension Systems, in: *Journal of Economic Inequality*, 16(4): 583-606 (zusammen mit Krzysztof Makarski und Marcin Bielecki).
- Does Age Exacerbate the Gender-Wage Gap? New Method and Evidence from Germany 1984-2014, *Feminist Economics*, 24(4): 108-130 (zusammen mit Lucas van der Velde und Irene van Staveren).
- What is the True Gender Wage Gap? A Comparative Analysis Using Data from Poland, in: *Review of Income and Wealth*, erscheint demnächst (zusammen mit Lucas van der Velde und Karolina Goraus).
- Wage Inequality and Structural Change, in: *Social Indicators Research*, erscheint demnächst (zusammen mit Magdalena Symk).
- On Welfare Effects of Increasing Retirement Age, in: *Journal of Policy Modelling*, erscheint demnächst (zusammen Krzysztof Makarski).

Veröffentlichungen

- A Cautionary Note on the Reliability of the Online Survey Data – The Case of Wage Indicator, in: *Sociological Methods and Research*, erscheint demnächst (zusammen mit Magdalena Smyk und Lucas van der Velde).
- A Regression Discontinuity Evaluation of Reducing Early Retirement Eligibility in Poland, *International Journal of Manpower*, erscheint demnächst (zusammen mit Oliwia Komada und Pawel Strzelecki).

WORKING PAPER UND DISKUSSIONSPAPIERE:

- Are Rushed Privatizations Substandard? Analyzing Firm-Level Privatization under Fiscal Pressure, in: *IZA Discussion Paper No. 11517* (zusammen mit Jan Hagemeyer und Jan Svejnar).
- Wage Inequality and Structural Change, in: *IAAEU Discussion Paper 01/2018* (zusammen mit Magdalena Smyk).
- Labor Reallocation and Demographics, in: *IAAEU Discussion Paper 02/2018* (zusammen mit Lucas van der Velde).
- Identifying Age Penalty in Women's Wages: New Method and Evidence from Germany 1984-2014, in: *IAAEU Discussion Paper 03/2018* (zusammen mit Lucas van der Velde und Irene van Staveren).
- On Welfare Effects of Increasing Retirement Age, in: *IAAEU Discussion Paper 04/2018* zugleich in: *IZA Discussion Paper No. 11250* und *GRAPE Working Paper 8* (zusammen mit Krzysztof Makarski).
- A Cautionary Note on the Reliability of the Online Survey Data – The Case of Wage Indicator, in: *IAAEU Discussion Paper 05/2018*, zugleich in: *IZA Discussion Paper No. 11441* und *GRAPE Working Paper No. 10* (zusammen mit Magdalena Smyk und Lucas van der Velde).
- How (Not) to Make Women Work?, in: *IAAEU Discussion Paper 06/2018* (zusammen mit Karolina Goraus und Lucas van der Velde).
- Inequality in an OLG Economy with Heterogeneous Cohorts and Pension Systems, in: *IAAEU Discussion Paper 08/2018* (zusammen mit Krzysztof Makarski und Marcin Bielecki).
- A regression discontinuity evaluation of reducing early retirement eligibility in Poland, in: *IAAEU Discussion Paper 10/2018* (zusammen mit Oliwia Komada und Pawel Strzelecki).

6.2.3. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

PROF. DR. LASZLO GOERKE

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- Trade Unions and Corporate Social Responsibility, CESifo Area Conference on Employment and Social Protection, CESifo Konferenzzentrum, München, 20.-21.04.2018.
- Overtime and Trade Union Membership, Zentrum für interdisziplinäre Forschung, Bielefeld, 07.-08.06.2018.
- Commuting and Collective Bargaining, Workshop Angewandte Mikrotheorie, Universität Marburg, 29.-30.06.2018.
- Trade Unions and Corporate Social Responsibility, 30. EALE Annual Conference, Lyon, Frankreich, 13.-15.09.2018.
- Thorstein Veblen, Joan Robinson and George Stigler (probably) never met: Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, 33. Conference of the Italian Association of Labour Economists, Marche Polytechnic University, Ancona, Italien, 20.-21.09.2018.
- Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance, 5. Annual MaTax Conference, ZEW, Mannheim, 04.-05.10.2018.

KONFERENZBESUCHE DURCH KOAUTOREN:

- Marco de Pinto: Efficiency Wages in a Cournot Oligopoly, European Society for Population Economics, Universität Antwerpen, Belgien, 25.-27.06.2018.
- Marco de Pinto: Cost Uncertainty and the Welfare Implications of Market Power, Workshop Angewandte Mikrotheorie, Universität Marburg, 29.-30.06.2018.
- Gabriel Schultze: Overtime and Trade Union Membership, 13. International German Socio-Economic Panel User Conference, DIW, Berlin, 19.-20.07.2018.
- Marco de Pinto: Cost Uncertainty and the Welfare Effects of Market Power, EARIE Annual Conference, Athens University of Economics and Business, Griechenland, 31.08.-02.09.2018.
- Gabriel Schultze: Overtime and Trade Union Membership, Herbstworkshop der WK Personal 2018, Universität der Bundeswehr, München, 13.-14.09.2018.
- Marco de Pinto: Cost Uncertainty and the Welfare Implications of Market Power, XIX. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (GEABA), Goethe-Universität Frankfurt, 20.-21.09.2018.
- Gabriel Schultze: Overtime and Trade Union Membership, Labour market workshop at the BCL, Luxemburg, 25.-26.10.2018.

EINGELADENE VORTRÄGE:

- Trade Unions and Corporate Social Responsibility, Vortrag im Universitätsseminar, Eberhard Karls Universität Tübingen, 16.01.2018.

DR. MARCO DE PINTO

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- Efficiency Wages in a Cournot Oligopoly, European Society for Population Economics, Universität Antwerpen, Belgien, 25.-27.06.2018.
- Cost Uncertainty and the Welfare Implications of Market Power, Workshop Angewandte Mikrotheorie, Universität Marburg, 29.-30.06.2018.
- Cost Uncertainty and the Welfare Effects of Market Power, EARIE Annual Conference, Athens University of Economics and Business, Griechenland, 31.08.-02.09.2018.
- Cost Uncertainty and the Welfare Implications of Market Power, XIX. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (GEABA), Goethe-Universität Frankfurt, 20.-21.09.2018.

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRAG:

- Labour Market Workshop at the BCL, Luxemburg, 25.-26.10.2018.

M. SC. JONAS FELD

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- Minimum Wages and Intra-EU Migration, International PhD Workshop on Migration and Integration, Hertie School of Governance, Berlin, 03.-04.07.2018.
- Minimum Wages and Intra-EU Migration, Labour market workshop at the BCL, Luxemburg, 25.-26.10.2018.

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRAG:

- 4. International Conference on Demographics, Immigration, and the Labor Market, Bundesagentur für Arbeit, IAB, Nürnberg, 06.-07.04.2018.

KURSTEILNAHMEN:

- BGPE course "Advanced Econometrics", von Jeffrey M. Wooldridge, Muggendorf, 25.02.2018-02.03.2018.
- Advanced Econometrics – Nonlinear Models and Methods, von Gautam Tripathi, Université du Luxembourg, 05.03.2018-19.03.2018.
- International Migration von Michel Beine, Université du Luxembourg, 28.03.2018-29.03.2018.
- Workshop on "Introduction to R and Statistical Learning" von Anna Gotthard, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, LISER, 14.-15.06.2018.

KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRAG:

- 4. International Conference on Demographics, Immigration, and the Labor Market, Bundesagentur für Arbeit, IAB, Nürnberg, 06.-07.04.2018.

M. SC. SVEN HARTMANN

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, 21. Applied Economics Meeting, University of Alcalá, Spanien, 07.-08.06.2018.
- Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, 33. Annual Congress of the European Economic Association, Universität Köln, 27.-31.08.2018.
- Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 02.-05.09.2018.
- Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany, 20. INFER Annual Conference, Georg-August-Universität Göttingen, 05.-07.09.2018.

M. A. KONSTANTIN HOMOLKA

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for the Team Performance, Workshop on Labour Economics, IAAEU, 13.-14.04.2018.
- Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on Cheating and Task Performance in Work Groups, Herbstworkshop der WK Personal 2018, Universität der Bundeswehr, München, 13.-14.09.2018.
- Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on Cheating and Task Performance in Work Groups, The 13th Nordic Conference on Behavioural and Experimental Economics, University of Southern Denmark, Odense, 28.-29.09.2018.
- Others' Attractiveness, Task Performance and Gender, Workshop on Team Dynamics and Peer Effects 2018, IAAEU Trier, 09.-10.11.2018.
- Team Size and Task Performance, AKempor 2018, Paris Lodron Universität Salzburg, Österreich, 22.-23.11.2018.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Adrian Chadi: Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on Cheating and Task Performance in Work Groups, Seminarpräsentation, Reichenau, 06.03.2018.
- Adrian Chadi: Team Size and Task Performance, Workshop on Team Dynamics and Peer Effects 2018, IAAEU Trier, 09.-10.11.2018.

DR. ALBERTO PALERMO

KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

- Adverse Selection, Heterogeneous Beliefs, and Evolutionary Learning, Workshop Angewandte Mikrotheorie, Universität Marburg, 29.-30.06.2018.
- Incentive Contracts and Manager Choice in Family Firms: A Multitask Model with Economic and Non-Economic Tasks, EARIE Annual Conference, Athens University of Economics and Business, Griechenland, 31.08.-02.09.2018.

Vorträge und Tagungsteilnahmen

- Incentive Contracts and Manager Choice in Family Firms: A Multitask Model with Economic and Non-Economic Tasks, Jahrestagung des Verein für Socialpolitik, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 02.-05.09.2018.
- Incentive Contracts and Manager Choice in Family Firms: A Multitask Model with Economic and Non-Economic Tasks, 30. EALE Annual Conference, Lyon, Frankreich, 13.-15.09.2018.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Joanna Tyrowicz: Misallocation and Privatizing When Firm Value is Unknown: An Agency Model and Application to the Case of Poland, 22. Annual Conference of the SOIE, HEC Montreal, Kanada, 21.-23.06.2018.

PROD. DR. DIETER SADOWSKI

TAGUNGSTEILNAHME OHNE VORTRAG:

- Medienkritik – Zwischen ideologischer Instrumentalisierung und Aufklärung, Trier, 16.02.2018.
- Colloquium on Personnel Economics, München, 01.03.2018.
- IAAEU Workshop on Economics, Trier, 13.-14.04.2018.
- Gesellschaft 2030, ZIRP, Mainz, 25.04.2018.
- Netzwerktreffen Personalökonomie, Vierwaldstätter See, 24.-26.05.2018.
- IZA Workshop on the Economics of Employee Representation: International Perspectives, Bonn, 07.-08.09.2018.
- Zurechnungskulturen in Antike und Moderne, Bonn, 18.10.2018.
- 2. Personnel, Innovation, and Education Economists Network Meeting, Zürich, 15.-16.11.2018.
- Zur Theorie der Unternehmung – Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft, Köln, 01.12.2018.

M. SC. GABRIEL SCHULTZE

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Overtime and Trade Union Membership, 13. International German Socio-Economic Panel User Conference, DIW, Berlin, 19.-20.07.2018.
- Overtime and Trade Union Membership, Herbstworkshop der WK Personal 2018, Universität der Bundeswehr, München, 13.-14.09.2018.
- Overtime and Trade Union Membership, Labour market workshop at the BCL, Luxemburg, 25.-26.10.2018.

VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN:

- Laszlo Goerke: Overtime and Trade Union Membership, Zentrum für interdisziplinäre Forschung, Bielefeld, 07.-08.06.2018.

DR. JOANNA TYROWICZ

TAGUNGSTEILNAHME MIT VORTRAG:

- Estimating Gender Wage Gap in the Presence of Efficiency Wages, Annual Meeting of the American Economic Association 2018, Philadelphia, USA, 03.-07.01.2018.
- Welfare Effects of Fiscal Policy in Reforming the Pension System, Annual Meeting of the American Economic Association 2018, Philadelphia, USA, 03.-07.01.2018.
- Evaluating Welfare and Economic Effect of Raised Fertility, Joint Research Centre Conference, Ispra, Italien, 15.-16.03.2018.
- Welfare Effects of Fiscal Policy in Reforming the Pension System, The Pension Conference 2018, Lodz University of Technology, Polen, 19.-20.04.2018.
- How to Make a Country Look Equal, SCORUS 2018, Warschau, Polen, 06.-09.06.2018.
- Migration and Language Gender Marking, 27. IAFFE Annual Conference, New Paltz, USA, 19.-21.06.2018.
- Evaluating Welfare and Economic Effect of Raised Fertility, Leibniz Institute 2018 Annual Conference, IOS Regensburg, 21.-23.06.2018.
- Misallocation and Privatizing When Firms Value is Unknown: An Agency Model and Application to the Case of Poland, 22. Annual Conference of the SOIE, HEC Montreal, Kanada, 21.-23.06.2018.
- Evaluating Welfare and Economic Effect of Raised Fertility, European Society of Population Economics, Universität Antwerpen, Belgien, 25.-27.06.2018.
- Migration and Language Gender Marking, Western Economic Association International, Vancouver, Kanada, 26.-30.06.2018.
- Ethnic Cognition or Complementarity: Which Drives (Returns to) Immigrant Self-employment?, Western Economic Association International, Vancouver, Kanada, 26.-30.06.2018.
- When the Opportunity Knocks: Large Structural Shocks and Gender Wage Gap, Warsaw International Economic Meeting, Universität Warschau, Polen, 03.-05.07.2018.
- Efficiency Versus Insurance: The Role of Fiscal Policy in Social Security Privatization, 33. Annual Congress of the European Economic Association, Universität Köln, 27.-31.08.2018.
- When the Opportunity Knocks: Large Structural Shocks and Gender Wage Gap, 30. EALE Annual Conference, Lyon, Frankreich, 13.-15.09.2018.
- Getting Things Right: Optimal Tax Policy With Labour Market Duality, 30. EALE Annual Conference, Lyon, Frankreich, 13.-15.09.2018.

6.2.4. IAAEU DISCUSSION PAPER SERIES IN ECONOMICS

- 01/2018 Tyrowicz, Joanna und Magdalena Smyk: Wage Inequality and Structural Change.
- 02/2018 Tyrowicz, Joanna und Lucas van der Velde: Labor Reallocation and Demographics.
- 03/2018 Tyrowicz Joanna, Lucas van der Velde und Irene van Staveren: Identifying Age Penalty in Women's Wages: New Method and Evidence from Germany 1984-2014.
- 04/2018 Tyrowicz, Joanna und Krzysztof Makarski: On Welfare Effects of Increasing Retirement Age.
- 05/2018 Tyrowicz, Joanna, Magdalena Symk und Lucas van der Velde: A Cautionary Note on the Reliability of the Online Survey Data - The Case of Wage Indicator.
- 06/2018 Goraus, Karolina, Joanna Tyrowicz und Lucas van der Velde: How (Not) To Make Women Work?
- 07/2018 de Pinto, Marco und Laszlo Goerke: Efficiency Wages in a Cournot-Oligopoly.
- 08/2018 Tyrowicz, Joanna, Krzysztof Makarski und Marcin Bielecki: Inequality in an OLG Economy with Heterogeneous Cohorts and Pension Systems.
- 09/2018 Goerke, Laszlo: Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance.
- 10/2018 Tyrowicz Joanna, Oliwia Komada und Pawel Strzelecki: A Regression Discontinuity Evaluation of Reducing Early Retirement Eligibility in Poland.
- 11/2018 Palermo, Alberto, Clemens Buchen und Bruno Deffains: Stigmatization, Liability and Public Enforcement of Law.
- 12/2018: Goerke, Laszlo: Sickness Absence and Relative Income.

6.2.5. GUTACHTERTÄTIGKEITEN

- German Journal of Human Resources
- Managementforschung
- Socio-Economic Review
- Deutsch-Französische Hochschule Saarbrücken
- Université Louvain-La-Neuve
- Small Business Economics
- Journal of Business Economics
- Journal of Economics/ Zeitschrift für Nationalökonomie
- Journal of Family and Economic Issues
- Journal of Public Economic Theory
- Research in Labor Economics
- Review of Industrial Organization
- Fritz Thyssen Stiftung
- VW-Stiftung
- International Journal of Manpower
- Papers in Regional Science
- Journal of Labor Market Research
- Comparative Economic Studies
- International Small Business Journal
- European Journal of Population
- Empirical Economics
- Demography
- Telematics & Informatics
- Economics of Transition

Dr. Joanna Tyrowicz ist seit Dezember 2018 Mitglied im Editorial Board des PLOS One.

6.2.6. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

ANDRZEJ-SEMKOW-PREIS FÜR JONAS FELD

Am 30. Mai 2018 wurde Herrn Jonas Feld der Andrzej-Semkow-Preis 2017 verliehen. Den Preis vergibt die ökonomische Fakultät der Universität Warschau alljährlich für die beste Masterarbeit unter den Absolventen des Jahrgangs. Die Auswahl erfolgt durch eine Jury von Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern der Fakultät. Mit dem Preis wurde die Abschlussarbeit von Herrn Feld gewürdigt, in welcher er sich mit dem Einfluss von Institutionen und Regulierungen nationaler Arbeitsmärkte auf die Migration von Arbeitskräften innerhalb der EU beschäftigte. Betreut wurde die Arbeit im Rahmen eines sog. "Doppelmasters" von Herrn Dr. hab. Bartłomiej Rokicki an der Universität Warschau sowie von Herrn Prof. Dr. Laszlo Goerke an der Universität Trier. "Ich freue mich natürlich sehr über diese Auszeichnung", berichtete Jonas Feld nach Verkündung des Preises. Nach seinem Abschluss im Herbst 2017 hat Herr Feld eine Beschäftigung am IAAEU aufgenommen. Im Rahmen seiner Promotion vertieft er hier derzeit seine Kenntnisse im Bereich Arbeitskräftemigration weiter.

JOSEPH A. SCHUMPETER-PREIS FÜR DR. JOANNA TYROWICZ

Bereits zum zehnten Mal wurde dieses Jahr der Joseph A. Schumpeter-Preis verliehen. Als Erinnerung an den Volkswirten Joseph A. Schumpeter, dessen Themenschwerpunkte im Bereich Kapitalismus und Sozialismus lagen und der durch seine Theorie der kreativen Zerstörung bekannt wurde, wurde der Preis dieses Jahr von Michael Schiff, Leiter der Stabstelle des Präsidenten der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank in Rheinland-Pfalz und des Saarlandes, überreicht.

Als Preisträgerin wurde dieses Jahr Dr. Joanna Tyrowicz mit ihrer Publikation "Analyzing the Efficiency of Pension Reform: The Role of the Welfare Effects of Fiscal Closures" ausgezeichnet.

FORSCHER DES IAAEU ZU GAST BEI ARBEITSMARKTKONFERENZ DER LUXEMBURGISCHEN ZENTRALBANK

Die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiter der ökonomischen Arbeitsgruppe Jonas Feld und Gabriel Schultze nahmen am 25. und 26. Oktober 2018 am Labour Market Workshop in der luxemburgischen Zentralbank teil. Der Workshop hatte zum Ziel, den Austausch zwischen empirisch forschenden Arbeitsmarktökonomern in Luxemburg und seinen Nachbarländern zu fördern. Jonas Feld referierte auf der Konferenz über den Effekt nationaler Mindestlöhne auf die innereuropäische Arbeitskräftemigration und zeigte auf, dass Arbeitsmigranten Regionen steigender Mindestlöhne meiden. Gabriel Schultze präsentierte ein Forschungsprojekt über den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Überstunden. Die Studie zeigt, dass Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland etwa eine

Auszeichnungen und Erfolge

Dreiviertelstunde weniger Überstunden pro Woche leisten. Neben dem Wiedersehen vieler bekannter Gesichter aus dem Forschungsnetzwerk der Großregion, konnten auch neue Kontakte zu internationalen Forscherinnen und Forschern geknüpft werden. Bei Interesse an den Forschungsprojekten können Sie die Mitarbeiter gerne kontaktieren.

6.3. EHEMALIGE DIREKTOREN

6.3.1. 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
- 1983 bis 30.09.2008 Direktor des IAAEU



birk@iaaeu.de
0651 201 4772

Mit seinem Ruf 1983 an die Universität Trier übernahm Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk die Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht und wurde gleichzeitig erster rechtswissenschaftlicher Direktor des damals neugegründeten Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG). Viele Jahre residierte das IAAEG im Schloss Quint und ist heute auf Campus II der Universität Trier untergebracht. Herr Prof. Birk wurde am 30. September 2006 emeritiert.

Birk galt auf dem Gebiet des Internationalen und Europäischen Arbeitsrechts seit den 80er und 90er Jahren als einer der führenden Experten. Das Ministerkomitee des Europarats ernannte ihn 1994 zum Mitglied des Committee of Independent Experts, dem heutigen European Committee of Social Rights (ECSR), dem er von 1996 bis 1998 als Präsident vorstand. Dem Komitee obliegt die Überwachung der Einhaltung der Europäischen Sozialcharta von 1961 durch die Mitgliedstaaten des Europarats.

Prof. Birk hatte zahlreiche Gastprofessuren auf fast allen Kontinenten weltweit: u.a. in den USA, Japan, Taiwan, Italien, Niederlande. Insbesondere mit Ungarn verband ihn ein langjähriges wissenschaftliches Interesse, das 1996 mit der Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc und 2001 mit der Verleihung der Ehrendoktorwürde der Universität Pécs gewürdigt wurde.

Aufgrund der zahlreichen Kontakte zum Ausland ist das IAAEU heute eine Anlaufstelle für viele ausländische Wissenschaftler, die insbesondere im Europäischen Arbeitsrecht Forschung betreiben. Prof. Birk betreute daher neben deutschen Doktoranden zahlreiche ausländische Promovenden. Er ist Mitherausgeber der Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft" sowie der „Zeitschrift für internationales Arbeits- und Sozialrecht“ (ZIAS) sowie der Schriftenreihe „Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht" und "International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik“ des IAAEU. Lange Jahre gehörte Birk dem Vorstand der Deutschen Sektion der Gesellschaft für Rechtsvergleichung sowie dem Vorstand der Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, IGRAS, an.

Das besondere wissenschaftliche Interesse Prof. Birks galt dem europäischen und internationalen Arbeitsrecht. Das Internationale Arbeitsrecht, das Arbeitsvölkerrecht und das europäische Arbeitsrecht kommentierte er im Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Hinzu kommt eine Kommentierung unter anderem zum internationalen Erbrecht im Münchener

Ehemalige Direktoren

Kommentar zum BGB. Insgesamt kann Birk auf fast 300 Veröffentlichungen in angesehenen deutschen und ausländischen Fachblättern zurückblicken.

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

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



sadowski@iaaeu.de
0651 201 4761

Dieter Sadowski ist Mitglied der Beiräte der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für Masterstudiengänge der Arbeits- und Sozioökonomie. Weiterhin berät er die Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken und ist Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research, Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft in Köln und Mitglied des Expertengremiums Gesellschaft 2030 der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz. Er ist außerordentliches Mitglied im Zentrum für Gesundheitsökonomie der Universität Trier. Außerdem war Dieter Sadowski bis Januar 2018 Stellvertretender Vorsitzender des Alumnivereins der Studienstiftung des Deutschen Volkes (Regionalgruppe Luxemburg/Trier) und Vorsitzender der Lokalen Agenda 21 Trier e.V. (bis November 2018). Er ist Vorsitzender des Aufsichtsrates der Trierer Energiegenossenschaft TRENEG e.V., Obmann des VHB für Trier und Track Chair für Symposien der Pflingtagung des VHB 2019 in Rostock.

Personalökonomie und Personalwirtschaftslehre – eine Spurensuche

Ist die ökonomische Wende in den Personalwissenschaften (auch) in der deutschsprachigen Literatur vorbereitet worden, oder handelt es sich bei diesem Perspektiven- und Methodenwechsel zu Beginn der neunziger Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts um eine Rezeption im Wesentlichen angelsächsischer Autoren? Zur Beantwortung dieser Frage werden die wichtigsten Argumentationsfiguren der Personalökonomie benannt, die Ansichten zur Natur des Arbeitsvertrages und einer angemessenen Unternehmensverfassung der frühen deutschsprachigen Betriebswirtschaftslehre resümierend gesichtet und schließlich gezeigt, dass die Auseinandersetzung über eine ‚verhaltenswissenschaftliche versus ökonomische Orientierung der Personalwissenschaften‘ obsolet ist. Zwar haben US-amerikanische Autoren die Pionierarbeit erledigt, aber heute gedeiht die Personalökonomie in einer internationalen wissenschaftlichen Gemeinschaft. Wichtige institutionenökonomische Fragen allerdings sind noch zu lösen.

Das Manuskript ist abgeschlossen, Veröffentlichung in Vorbereitung

Mitarbeit in einer Arbeitsgemeinschaft des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Gemeinsam mit Wenzel Matiaske, HSU Hamburg, leitet Dieter Sadowski die Arbeitsgruppe „Ideengeschichte“ des VHB. Nachdem Band 1 in 2018 erschienen ist, wird 2019 eine internationale Redaktionskonferenz stattfinden, auf der Beiträge zu den folgenden Feldern erwartet werden: Innovation, Produktion, Nachhaltigkeitsmanagement, Non-Profit/Öffentliche Organisationen, Marketing, Finanzierung, Internationales Management.

„Der ehrbare Kaufmann“ – ein erfolgversprechendes Leitbild für das Studium der Betriebswirtschaft?

Ende: Jahresende 2019

Wenn theoretische Rationalität bedeutet, begründet und konsistent zu denken, und praktische Rationalität bedeutet, begründet und konsequent regelgeleitet zu handeln, dann liegt die Frage auf der Hand, was die Wirtschaftswissenschaften und hier besonders die Betriebswirtschaftslehre dazu beitragen, handlungsbestimmende Regeln für den Alltag in den Unternehmen zu begründen. Genauer fragt sich, wie das für die Funktionsweise der kapitalistischen Wirtschaft notwendige Selbstinteresse aller Akteure verstanden wird, ob es ein "aufgeklärtes Eigeninteresse" ist (Gosepath) und welchen Raum altruistische oder christliche Orientierungen des Mitleids und der Barmherzigkeit im Berufsethos des Kaufmanns, des Managers oder auch Unternehmers haben? Und wenn die Rede von einem geteilten Berufsethos gerechtfertigt wäre: Was tut die Universität oder was könnte die Universität tun, dieses Berufsethos bei ihren Studierenden zu fördern?

Neuaufgabe des forschungsnahen Lehrbuchs „Personalökonomie und Arbeitspolitik“ (2002).

Zusammen mit Bernd Frick, Martin Schneider und Susanne Warning sowie Kai Kühne ist eine inhaltliche und didaktische Aktualisierung geplant. Laufendes Projekt.

7. BIBLIOTHEK

Der Spezialbestand zu internationalem und nationalem Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsökonomie und Personalwirtschaft in den EU-Staaten und USA wuchs 2018 auf über 82.000 Bände an.

Die Besonderheit der IAAEU-Bibliothek zeigt sich vor allem bei den fremdsprachigen Zeitschriften, die nicht allein durch die Sprache einen erhöhten Aufwand bei Beschaffung und Katalogisierung mit sich bringen. Die oft schwierigeren Beschaffungswege erfordern häufigere Reklamationen und immer wieder auch die Umstellung auf neue Lieferanten. 52 der 99 Bibliothekslieferanten sind im Ausland ansässig.

Als Basis für die Literatursauswahl durch die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen übernahmen die Bibliothekarinnen die Aufgabe, entsprechende Neuerscheinungen in den Nationalbibliographien der EU-Staaten sowie in den Neuerwerbungslisten fachnaher Institutionen wie BAG, EuGH oder ZAAR zusammenzustellen.

Die vorrangig der wissenschaftlichen Arbeit der MitarbeiterInnen des IAAEU dienende Spezialbibliothek hatte 240 externe Benutzer, darunter die TeilnehmerInnen der vierwöchigen arbeits- und sozialrechtlichen Seminare im März/April und September/Okttober. 32 Wissenschaftler aus Warschau, Ankara, Bologna, Lissabon, Budapest, Miskolc und Szeged besuchten die IAAEU-Bibliothek, um deren einzigartige Bestände während ihrer bis zu halbjährigen Forschungsaufenthalte als Grundlage ihrer wissenschaftlichen Arbeit zu nutzen.

Für die Bibliotheksnutzer wurde neben den beiden PC-Arbeitsplätzen im Informationsbereich und den WLAN-fähigen Arbeitsplätzen im Freihandmagazin ein weiterer Nutzerarbeitsplatz im Scannerraum eingerichtet. Der PC, der bisher auswärtigen Bibliotheksnutzern ausschließlich zum Scannen diente, ist nun netzwerkfähig und mit Windows 7, Office 2013 und Adobe Acrobat ausgestattet.

Im Lesebereich wurde die Auslage der aktuellen Hefte von 180 laufenden Zeitschriftentiteln neu organisiert; dort werden nun die häufiger als halbjährlich erscheinenden wirtschaftswissenschaftlichen und arbeitsrechtlichen Titel präsentiert; laufende sozialrechtliche sowie außereuropäische Titel wurden innerhalb der gebundenen Zeitschriftenjahrgänge in der Fahrregalanlage eingestellt. Entsprechend wurden die Angaben in Bibliothekskatalog und Zeitschriftenliste angepasst.

Die Einführung der Verwaltungssoftware TURM innerhalb der Universitätsverwaltung zum 1.1.2018 erforderte auch innerhalb der Verwaltungsvorgänge der IAAEU-Bibliothek verschiedenste Anpassungen.

Innerhalb der Bibliothekssoftware Alephino waren Generierungen erforderlich, um die Weiterentwicklung des Katalogisierungsregelwerks RDA sowie der entsprechenden Felder des HBZ abzubilden.

2018 gab es folgende personelle Änderungen: die Diplom-Bibliothekarin Andrea Schrenk-Frohn erhöhte ab Januar ihre Wochenarbeitszeit von 22 auf 30 Stunden; dennoch wird immer noch fast eine der vier Planstellen eingespart. Zum 17.7.2018 konnte mit Lisa Spengler die Stelle der zum 30.6.2018 ausgeschiedenen wissenschaftlichen Hilfskraft Tristan Luppold neu besetzt werden.

Die Bibliothekarinnen informierten sich auch 2018 über die aktuellen Entwicklungen: auf dem 107. Deutschen Bibliothekartag in Berlin besuchten sie Fachvorträge, führten Gespräche mit in- und ausländischen Lieferanten von Büchern und Zeitschriften sowie von Bibliothekssoftware und technischer Ausstattung. Sie nahmen an den Sitzungen der RDA-Arbeitsgemeinschaft der Universitätsbibliothek Trier, am „Open Access Tag der Universität Trier“ sowie am „Arbeitskreis Trierer Bibliotheken“ teil.

Die ab September 2019 geplanten Sanierungsmaßnahmen des Gebäudes werden während der Arbeiten im Bereich des Bibliotheksmagazins (Bauteil C, voraussichtlich September 2019 bis Februar 2020) ein Auslagern von gut einem Drittel des Monographienbestandes erforderlich machen. Während der anschließenden Arbeiten in Bauteil B (voraussichtlich April bis September 2020) sind die Büros der Bibliothekarinnen sowie der Eingangsbereich der Bibliothek mit Allgemeinem und CD-ROM-Bestand betroffen. Bereits Anfang 2018 begannen in der Bibliothek in Gesprächen mit der Bauabteilung der Universität und dem planenden und bauausführenden Landesbetrieb Bau die Suche nach entsprechenden Ausweichräumen sowie Überlegungen zur Umorganisation von Arbeitsabläufen und Bibliotheksbeständen.

Soweit die Beeinträchtigungen durch die Sanierungsarbeiten dies zulassen, soll die Arbeit mit den Bibliotheksbeständen für die Bibliothekarinnen und Bibliotheksbenutzer weiterhin möglich bleiben – als grundlegende Voraussetzung für die wissenschaftliche Forschung der InstitutsmitarbeiterInnen und für auf diesem Spezialgebiet arbeitende GastwissenschaftlerInnen.

ZAHLEN ZU DEN WICHTIGSTEN BIBLIOTHEKARISCHEN ARBEITSVORGÄNGEN 2018

- Geschäftsbeziehungen zu 47 inländischen und 52 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 506 Bestellungen im integrierten Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 702 gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 90 Geschenken und 11 Tauschgaben
- Erstellen von 622 Titelaufnahmen (zzgl. 80 Korrekturen) im integrierten Bibliotheks-System Alephino, Anlegen von 541 Autorensätzen (zzgl. 22 Korrekturen), 13 Körperschaftssätzen (zzgl. 2 Korrekturen) und 34 Serientiteln (zzgl. 26 Korrekturen)
- Etikettieren von 1009 Bänden (305 inländische und 394 ausländische Monographien, 97 inländische und 213 ausländische Zeitschriften)
- Verwalten von 35 inländischen und 12 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 250 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 25 Ländern: 81 deutsche Titel (32,4 %) und 169 ausländische Titel (67,6 %)
- Bearbeiten von 1.862 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 5 Neuaufnahmen, 64 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 207 Bände (zzgl. 16 Korrekturen)
- Betreuen von 208 inländischen und 32 ausländischen Bibliotheksbenutzern

| | Inland BE | | Ausland BE | | Summe BE | |
|---|--------------|------|---------------|------|-------------|------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| Monographien | 261 | 355 | 274 | 311 | 535 | 666 |
| Fortsetzungen | 10 | 6 | 3 | 0 | 13 | 6 |
| Zeitschriften | 49 | 118 | 102 | 157 | 151 | 275 |
| CD-ROM, DVD, AV-Me- dien, Mikromaterialien | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 8 |
| Gesamtsumme | 320 | 483 | 382 | 472 | 702 | 955 |

Zugang 2018 Kauf, Geschenk und Tausch (2017 zum Vergleich)

BE = Bibliographische Einheiten

8. GASTFORSCHER, VORTRÄGE UND VERANSTALTUNGEN AM IAAEU

8.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

8.1.1. GASTFORSCHER

- Salvatore Carosia, Universität Bologna, 06.09.2018-01.01.2019.
- Dr. Orhan Ersun Civan, Ankara University, 01.06.-31.08.2018.
- Adrienn Lucács, Universität of Szeged, 12.-15.02.2018.
- Dr. Piotr Grzebyk, University of Warsaw, 01.06.-31.12.2018.
- Gábor Melypataki, University of Miskolc, 18.-22.06.2018.
- Prof. Dr. Tamas Prugberger, University of Miskolc, 27.-31.08.2018.
- Dr. Nóra Jakab, University of Miskolc, 27.-31.08.2018.
- Dr. Hilda Tóth, University of Miskolc, 27.-31.08.2018.

8.1.2. VORTRÄGE AM IAAEU

- Dr. Christian Mecke (Richter am Bundessozialgericht): Der sozialrechtliche Beschäftigungsbegriff in der digitalen Arbeitswelt, Trier, 05.02.2018.
- Hendric Stolzenberg, LL.M. Eur. (Institut für Zivil- und Wirtschaftsrecht der Goethe-Universität a. M.): Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Völkerrechtliche Verbindlichkeit der Spruchpraxis der ILO-Überwachungsausschüsse, Trier, 23.04.2018.
- Jun.-Prof. Dr. Caroline Ruiner (Juniorprofessorin an der Universität Trier): Die Rolle neuer Intermediäre bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen, Trier, 14.11.2018.

8.1.3. KONFERENZEN UND SEMINARE

ARBEITSRECHTLICHES PRAKTIKERSEMINAR IN KASSEL

Am 19.-20.07.2018 fand das diesjährige arbeitsrechtliche Praktikerseminar unter Leitung von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter am Bundessozialgericht in Kassel statt. Eröffnet wurde das Seminar durch den Referenten RA Rolf-Christian Otto, der sich in seinem Vortrag mit der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern auseinandersetzte. Anschließend befasste sich Dr. Thomas Klein mit den im Koalitionsvertrag geplanten Neuregelungen des Befristungsrechts, überprüfte sie auf ihre Verfassungsmäßigkeit und stellte einen eigenen Vorschlag zur Umsetzung der Änderungen vor. Abgeschlossen wurde das Seminar von Dominik Leist mit einem Vortrag zum Thema "Kollektivverträge für Plattformbeschäftigte", in dem verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Regelungen zur kollektiven Vereinigung von Crowdworkern dargestellt und die Anwendung europäischer und nationaler Kartellverbote diskutiert wurden.

Vorträge:

- Thomas Klein: Die Neuregelungen des Befristungsrechts.
- RA Rolf-Christian Otto, Die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern.
- Dominik Leist: Kollektivverträge für Plattformbeschäftigte.

8.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

8.2.1. GASTFORSCHER

- Luca Furmaco, STATEC Research, ist regelmäßiger Gastforscher am IAAEU.
 - Max Friese, Universität Rostock, 29.01.2018-09.02.2018
 - Ulrich Zierahn, Senior Researcher am ZEW, 23.-25.07.2018
 - Benjamin Schwanebeck, Fernuniversität Hagen, 12.-15.11.2018
 - Clemens Buchen, EBS Universität Oestrich-Winkel, 26.11.-29.11.2018
-

8.2.2. ÖKONOMISCHES KOLLOQUIUM AM IAAEU

WINTERSEMESTER 2017/18

- 09.01.2018 Mark Trede (Universität Münster): Local Labour Markets: A Directed Search Model, and Stylized Facts for Germany.
 - 30.01.2018 Susanne Steffes (ZEW Mannheim): The Impact of Affirmative Action on Fairness Perception: An Empirical Analysis with Survey Data.
 - 06.02.2018 Winfried Koeniger (Universität St. Gallen): Opportunity and Inequality across Generations.
-

SOMMERSEMESTER 2018

- 24.04.2018 André Gama (ILO Schweiz): Does Facilitating Dismissals Lead to Lower Unemployment in Europe: Pre and Post Crisis Analysis.
 - 08.05.2018 Andreas Backhaus (LMU München): Fading Legacies: Human Capital in the Aftermath of the Partitions of Poland.
 - 29.05.2018 Pavel Jelnov (Institute of Labor Economics Hannover - IZA): The Effect of the Clock on Health in Russia.
 - 05.06.2018 Arne Uhlendorff (CREST France): Peer Effects of Job Search Assistance Group Treatments. Evidence from a Randomized Field Experiment among Disadvantaged Youths.
 - 03.07.2018 Vanessa Valero (Universität Zürich): Public Discourse and Pro-Social Market Behavior.
 - 10.07.2018 Surendranath Rakesh Jory (University of Southampton): The Wealth Effects of Mergers and Acquisitions by Dividend Payers.
-

WINTERSEMESTER 2018/19

- 06.11.2018 Joachim Möller (IAB Nürnberg): Brain Drain, Brain Gain and the Churning Phenomenon - Analyzing Wage Externalities of Changes in the Regional Concentration of High Skilled.

- 13.11.2018 Christian Hopp (RWTH Aachen): The Moderation Effect of Parental Socialization Effort and Perceived Venture Success on the Intergenerational Transmission of Entrepreneurial Intentions.
- 20.11.2018 Ronald Bachmann (RWI und DICE/ HHU Düsseldorf): Labor Market Polarisation and Monopsonistic Competition.
- 27.11.2018 Pierre Fleckinger (MINES ParisTech und Paris School of Economics): The Incentive Properties of Collective Reputation.
- 04.12.2018 Benjamin Elsner (University College Dublin): The Cognitive Meltdown: Radiation and Cognitive Skills after Early Childhood.
- 11.12.2018 Wolter Hassink (Utrecht University): How the Temp Agency Market Induces Gender Differences in Commute.
- 18.12.2018 Natalie Laub (Universität Freiburg): Reduced Retirement Age - Off We Go? Evidence on the Impact of a Pension Reform on Retirement Behavior.
- 08.01.2019 Tor Eriksson (Aarhus University): Organizational Structure and Firms' Demand for HRM Practices.
- 15.01.2019 Romain Espinosa (CNRS, CREM - University of Rennes 1): Scamming and the Reputation of Drug Dealers on Darknet Markets.
- 29.01.2019 John D. Skåtun (University of Aberdeen): Banking on Gravy? Base Wages, Bonus Spreads and Noise.

8.2.3. BROWNBAG SEMINAR

WINTERSEMESTER 2017/18

- 18.01.2018 Joanna Tyrowicz: Gender Norms, Attention Discrimination, and Hiring of Women in the Academia.
- 01.02.2018 Max Friese: The Interplay Between Trade Unions and the Social Security System in an Aging Economy.
- 08.02.2018 Sven Hartmann: Can Television Reduce Xenophobia?

SOMMERSEMESTER 2018

- 21.06.2018 Konstantin Homolka: Team Size.
- 28.06.2018 Jonas Feld: EU Migration and Minimum Wage.
- 11.07.2018 Konstantin Homolka: Survey Response.
- 12.07.2018 IAAEU Projekt-Workshop: Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation.

WINTERSEMESTER 2018/19

- 08.11.2018 Konstantin Homolka: Others' Attractiveness, Task Performance and Gender.
- 06.12.2018 Alberto Palermo und Marco de Pinto: On the Role of Public Employment Agencies in Markets with Adverse Selection.

- 07.02.2019 Joanna Tyrowicz: How to Make a Country Look Equal?
- 05.03.2019 Jonas Feld: Linguistic Proximity and Heterogeneity in Returns to Migrant Skills.
- 06.03.2019 Sven Hartmann: Habit Formation and Trade Unions.

8.2.4. WORKSHOPS AM IAAEU

WORKSHOP ON LABOUR ECONOMICS

Am 13. und 14. April 2018 fand bereits zum zehnten Mal der *Workshop on Labour Economics* der ökonomischen Arbeitsgruppe am IAAEU statt. Im Vergleich zum Vorjahr konnte die bereits hohe Anzahl an Einreichungen nochmals übertroffen werden, insgesamt gab es fast 80 Aufsatzeinreichungen, die Bewerberinnen und Bewerber auf der Konferenz präsentieren wollten – ein klarer Indikator für die zunehmende Bekanntheit und Relevanz der Konferenz unter Arbeitsmarktökonominnen in Deutschland und Europa. Unter allen Einreichungen wurden rund 35 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus ganz Europa und China ausgewählt, um in den zahlreichen Parallel- und Poster-Sessions ihre aktuellen Forschungsergebnisse zu präsentieren. Inhaltlich beschäftigten sich die Einreichungen vor allem mit der optimalen Ausgestaltung von Arbeitsmarktinstitutionen, beispielsweise wie strikt der Kündigungsschutz sein sollte, oder auch wie eine optimale Arbeitslosenversicherung aussieht. Max Friese von der Universität Rostock widmete sich etwa der Frage, ob eine Arbeitslosenversicherung nicht effizienter und günstiger ist, wenn sie ihr Risiko über geographisch große Räume verteilt – in die Praxis übersetzt also, ob beispielsweise eine gemeinsame Arbeitslosenversicherung aller EU-Staaten sinnvoll ist. Politisch hochaktuell ist auch der Forschungsgegenstand von Mario Bossler und Duncan Roth – beide vom IAB in Nürnberg – sowie von Karsten Staehr von der Universität Tallinn; alle drei Autoren untersuchten auf unterschiedliche Art und Weise die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen. So scheinen moderate Veränderungen in der Höhe eines Mindestlohns vernachlässigbare Effekte auf die Beschäftigung zu haben, gleichzeitig vermögen Mindestlöhne aber effektiv Lohnungleichheit entgegenzuwirken. Der Workshop zeichnete sich auch dieses Jahr wieder durch die spezielle Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus: Etwa die Hälfte der eingeladenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befindet sich derzeit in der Promotion, und ist damit in besonderer Weise auf fachliche Hinweise und Rückmeldungen aus dem Kreise der etablierten Forscher angewiesen. An dieser Stelle knüpft der Workshop jedes Jahr an, und stellt jedem Nachwuchswissenschaftler einen Mentor aus dem Kreis der anwesenden etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Seite. Im Anschluss an die eigene Präsentation wird die Forschung durch diesen Mentor gezielt kritisch diskutiert und hinterfragt, aber auch gewürdigt. "So viele neue Anregungen für meine eigene Forschung habe ich bislang nur auf wenigen Konferenzen bekommen", freute sich beispielsweise der Promotionsstudent Max Friese von der Universität Rostock, bei dem der Beitrag seines Diskutanten zu einer lebhaften Diskussion mit den anderen Zuhörern des Vortrags führte. Den diesjährigen IAAEU Best Paper Award erhielt Laura Khoury, Doktorandin von der Paris School of Economics. In ihrem Arbeitspapier mit dem Titel "Unemployment Benefits and the Timing of Dismissals: Evidence

from Bunching at a Notch in France" zeigt sie, dass es für bestimmte Arbeitskräfte und Firmen in Frankreich sinnvoll sein kann, wenn Beschäftigte sich vorübergehend arbeitslos melden und Arbeitslosenunterstützung beziehen. Insbesondere bestimmten Gruppen Hochqualifizierter bietet sich dieser Anreiz. Dem Ziel der französischen Arbeitslosenversicherung, vorrangig Niedrigqualifizierte übergangsweise zu finanzieren und eine schnelle Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen, läuft das System somit entgegen und bedarf einer entsprechenden Reform. Wir danken allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des diesjährigen Workshops und freuen uns auf einen weiteren Austausch und besonders auf ein Wiedersehen auf dem *Workshop on Labour Economics 2019* in Trier.

Vorträge:

- Max Friese: Should Unemployment Insurance be Centralized in a State Union? (Discussant: Christian Holzner).
- Christian Holzner: Understanding the Role of the Public Employment Agency.
- Birgit Leimer: No "Honeymoon Phase": Whose Health Benefits From Retirement and When (Discussant: Volker Meier).
- Otto Sevaldson Lillebø: Spousal Response to Health Shocks: Effects on Labor Supply and Social Insurance (Discussant: Lia Pacelli).
- Fabio Berton: Collective Bargaining and Skill Formation: Evidence From Mixed Methods.
- Balázs Reizer: Gender Differences in Skill Content of Jobs.
- Christopher Polchow: The Stepping-Stone Effect of Low-Wage Employment in Regional Labor Markets (Discussant: Duncan Roth).
- Duncan Roth: The Regional Effects of a National Minimum Wage.
- Nicolas Apfel: The Effect of Immigration on Innovation.
- Luca Fumarco: Within-age-group maturity differences effects on adolescents' wellbeing.
- Alexander Günther: Explaining Jobless Recoveries: The Role of Financial Frictions.
- Konstantin Homolka: Little Lies and Blind Eyes – Experimental Evidence on the Implications of Cheating for the Team Performance.
- Kelsey J. O'Connor: Psychology Affects Unemployment: Evidence From Happiness Panel Data.
- Yann Thommen: Employment Protection Reform in European Labor Markets: The Collective Bargaining Regime Matters (Discussant: Bernardo Fanfani).
- Chiara Ardito: Employment Protection Legislation and Hiring Incentives: a Tale of Two Reforms.
- Bihemo Kimasa: Equilibrium Reallocation of Skilled Labor and the Dynamics of Firms.
- Eman Abdulla: Understanding the Short, Medium and Long Term Consequences of Recessions on Occupational Transitions (Discussant: Balázs Reizer).
- Karsten Staehr: Minimum Wages and Employment Retention. A Microeconomic Study for Estonia.
- Mario Bossler: Employment Adjustments Following Rises and Reductions in Minimum Wages: New Insights from a Survey Experiment.
- Franziska Zimmert: Does the Availability of Public Child Care Impact Working Hour Preferences? (Discussant: Gergely Horváth).

- Yuliya Kazakova: Childcare Availability and Mother's Labour Supply in Russia (Discussant: Iryna Kyzyma).
- Gergely Horváth: The Impact of Social Segregation on the Labour Market Outcomes of Low-Skilled Workers.
- Volker Meier: Short-Time Work Subsidies in a Matching Model.
- Lia Pacelli: Labor Market Liberalization and Successful Return to Work for Italian Injured Workers.
- Patrick Maier: The Relationship between Performance Appraisals, Target Agreement and Work Engagement (Discussant: Mario Bessler).
- Sevak Alaverdyan: Why Do Migrant Workers Rely More Often on Referrals?
- Max Steinhardt: Language Proficiency and Homeownership: Evidence From U.S. Immigrants.
- Bernardo Fanfani: Tastes For Discrimination in Monopsonistic Labour Markets.
- Laura Khoury: Unemployment Benefits and the Timing of Dismissals: Evidence From Bunching at a Notch in France (Discussant: Chiara Ardito).
- Iryna Kyzyma: Intergenerational Mobility in Germany: Levels and Trends.
- Nina Schwarz: The Long-Term Effects of Long Terms: Compulsory Schooling Reforms in Sweden (Discussant: Mario Mechtel).
- Mario Mechtel: Do Children Cooperate Conditionally? Adapting the Strategy Method For First-Graders.
- Stefanie Seele: No Role For the Hartz Reforms? Demand and Supply Factors in the German Labor Market, 1993-2014 (Discussant: Andrea Albanese).
- Andrea Albanese: Unemployment Benefits and Layoffs: Evidence From Italy.
- Ivan Zilic: Working For 200 Euro? The Effects of a Large-Scale Traineeship Reform on Labor Market Outcomes in Croatia (Discussant: Karsten Staehr).

INTERNATIONALER WORKSHOP "TEAM DYNAMICS AND PEER EFFECTS" AM 9. UND 10. NOVEMBER 2018

Am 9. und 10. November 2018 richtete die ökonomische Arbeitsgruppe des IAAEU in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Personalökonomik der Universität Trier einen Workshop zum Thema "team dynamics and peer effects" aus. Im Vordergrund des Workshops standen Fragestellungen zum Verhalten und Entscheidungen in Teams. Des Weiteren wurden Untersuchungen präsentiert, die der Frage nachgehen, inwiefern sich die Leistung von Arbeitenden verändert, wenn Arbeitsprozesse nicht isoliert, sondern in der Anwesenheit anderer erbracht werden. Anknüpfend an die Beeinflussung der eigenen Leistung durch andere im Teamkontext gehen Julia Müller (Universität Münster) und ihr Koautor dem klassischen Messproblem von der Leistung des Einzelnen im Team nach. Christian Grund (RWTH Aachen University) präsentierte ein Forschungsprojekt, in welchem mithilfe neuester virtueller Technik die Produktivität realer Probanden beeinflusst wird, die im Wettbewerb mit digitalen Avataren stehen. Seine beiden Koautoren und er konnten zeigen, dass die bloße Anwesenheit eines Avatars bereits die Produktivität erhöht und andere Faktoren vernachlässigbare Effekte haben. Im Anschluss an eine Vielzahl weiterer spannender Vorträge folgte ein Abendprogramm, welches direkt an die Thematik moderner Arbeitsentwicklungen anschloss: Im »generator 2018 führte Andrea Diederichs durch eine Ausstellung zum Thema "Marx und digitaler Kapitalismus". Bei diesem Rundgang hatten die Teilnehmenden

nochmals die Möglichkeit, die vorgestellten Forschungsprojekte mit künstlerischem Input zu reflektieren. Insgesamt präsentierten während des Workshops 11 Forscherinnen und Forscher ihre Arbeiten. Das IAAEU und die Universität Trier waren hierbei durch zwei Arbeiten vertreten. Wir freuen uns für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops ein weiteres Mal ein Ort des wissenschaftlichen Austauschs und der Begegnung gewesen zu sein. Zudem danken wir besonders der Universität Trier für die Unterstützung des Workshops mithilfe Gelder der inneruniversitären Forschungsförderung.

Vorträge:

- Adrian Chadi: Team Size and Task Performance.
- Christian Grund: Competing on the Holodeck. The Effect of Virtual Peers and Heterogeneity in Dynamic Tournaments.
- Konstantin Homolka: Others' Attractiveness, Task-Performance and Gender.
- Katharina Lima de Miranda: Can Gender Quotas Prevent Excessive Risk Taking? The Effect of Gender Composition on Group Decisions under Risk.
- Manuel Staab: The Formation of Social Groups under Status Concern.
- Niklas Scheuer: Stress in Teams – An Economic Approach.
- Julia Müller: Eigenvalue Productivity: Measurement of Individual Contributions in Teams.
- Florian Kerzenmacher: Lying to a Liar: The Effect of Within-Group Reputation on Moral Behavior.
- Sven Simon: Compliance in Teams: Implications of Joint Decisions and Shared Consequences.
- Valentin Wagner: Effects of Timing and Reference Frame of Feedback: Evidence from a Field Experiment.
- Stephan Huber: Ostracism in Alliances of Teams and Individuals: Voting, Exclusion, Contribution and Earning.
- Sven Christens: Identification of Individuals and Groups in a Public Goods Experiment.

8.3. ARBEITSGRUPPENÜBERGREIFENDER WORKSHOP AM IAAEU

PROJEKT-WORKSHOP "CROWDSOURCING ALS NEUE FORM DER ARBEITSORGANISATION"

Am Donnerstag, den 12.07.2018, veranstaltete das IAAEU gemeinsam mit MitarbeiterInnen der Universität Bremen den Projekt-Workshop "Crowdsourcing als neue Form der Arbeitsorganisation" im Max-Weber-Raum des Institutes. Ziel des Workshops war die interdisziplinäre Auseinandersetzung und gemeinsame Diskussion aktueller Fragestellungen zum Crowdsourcing aus juristischer und ökonomischer Perspektive. Eröffnet wurde der Workshop von Dr. Thomas Klein mit dem Vortrag „Mindestentgelt für Crowdworker de lege ferenda?“. Hierbei stellte Dr. Thomas Klein zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen und Ausgestaltungsmodelle der Vertragsbeziehungen von Crowdworking dar um in einem zweiten Schritt die Frage aufzuwerfen, ob bestehenden gesetzlichen Regelungen ein Mindestentgelt für den Crowdworker begründen können. Anschließend beschäftigte sich Lisa Nagel mit der Frage "Does Group Identification Effect the Performance of Crowdworkers?", wobei sie untersuchte inwieweit eine Identifikation des Crowdworkers mit der Plattform die Arbeitsleistung beeinflussen kann. Katrin Treppschuh arbeitete in ihrem Vortrag "Arbeitsrechtliche Einordnung von Crowdworkern in der US-amerikanischen und britischen Rechtsprechung" anhand vier verschiedener britischer und US-amerikanischer Urteile heraus, welche rechtliche Stellung der Crowdworker in den jeweiligen Rechtssystemen einnimmt. Den ersten Teil des Workshops schloss Eliza Stenzhorn mit dem Vortrag "How does Platform Design and Competition Affect the Welfare Distribution among Crowdworkers, Crowdsourcers and Platforms?" ab, wobei sie sich insbesondere mit der Übertragbarkeit der Online-Reputation des Crowdworkers zwischen den Plattformen und deren Vor- und Nachteile auseinandersetzte. Zu Beginn des zweiten Teils führte Dominik Leist mit seinem Beitrag "Kollektivverträge für Plattformbeschäftigte" in das Thema zurück, wobei er zunächst verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Regelung zur kollektiven Vereinigung der Crowdworker aufzeigte und des Weiteren die Frage aufwarf inwieweit das europäische Kartellrechtsverbot hierbei eine Rolle spielen kann. Der Workshop wurde von Prof. Dr. Lars Hornuf mit einem Vortrag zum Thema "Crowdsourced Innovation: How Community Managers Affect Crowd Activities" abgeschlossen. Die einzelnen Vorträge wurden jeweils mit einer inhaltlich vertiefenden Diskussion der TeilnehmerInnen beendet.

Vorträge:

- Thomas Klein: Mindestentgelt für Crowdworker de lege ferenda?
- Lisa Nagel: Does Group Identification Effect the Performance of Crowd Workers?
- Katrin Treppschuh: Arbeitsrechtliche Einordnung von Crowdworkern in der US-amerikanischen und britischen Rechtsprechung.
- Eliza Stenzhorn: How does Platform Design and Competition affect the Welfare Distribution among Crowdworkers, Crowdsourcers and Platforms?
- Dominik Leist: Kollektivverträge für Plattformbeschäftigte?
- Lars Hornuf: Crowdsourced Innovation: How Community Managers Affect Crowd Activities

9. MITARBEITERÜBERSICHT (STAND: 31.12.2018)

| <u>Mitarbeiter:</u> | <u>Raum:</u> | <u>Telefon:</u> +49-(0)651-201- | <u>E-Mail:</u> |
|---|--------------|------------------------------------|---|
| Direktorium | | | |
| Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter | 721 | 4750 | schlachter@iaaeu.de |
| (Sekretariat Ulrike Kuhn) | 722 | 4751 | kuhn@iaaeu.de |
| Prof. Dr. Laszlo Goerke | 724 | 4740 | goerke@iaaeu.de |
| (Sekretariat Elisabeth Mielke) | 723 | 4741 | mielke@iaaeu.de |
| Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe: | | | |
| Prof. Dr. Dres. h.c. Rolf Birk | 638 | 4772 | birk@iaaeu.de |
| Ass. jur. Jan Aufterbeck | 713 | 4185 | aufterbeck@iaaeu.de |
| Dr. Thomas Klein | 728 | 4746 | klein@iaaeu.de |
| Ref. jur. Dominik Leist | 718 | 4745 | leist@iaaeu.de |
| Ref. jur. Daniel Polzin | 713 | 4771 | polzin@iaaeu.de |
| Ref. jur. Alexander Schneider | 716 | 4758 | schneider@iaaeu.de |
| Ass. jur. Katrin Treppschuh | 711 | 4763 | treppschuh@iaaeu.de |
| Ref. jur. Maike Weber | 712 | 4185 | weber@iaaeu.de |
| Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe: | | | |
| Dr. Marco de Pinto | 636 | 4762 | depinto@iaaeu.de |
| M. Sc. Jonas Feld | 631 | 4736 | feld@iaaeu.de |
| M. Sc. Sven Hartmann | 634 | 4736 | hartmann@iaaeu.de |
| M. A. Konstantin Homolka | 717 | 4757 | homolka@iaaeu.de |
| Dr. Alberto Palermo | 632 | 4774 | palermo@iaaeu.de |
| M. Sc. Gabriel Schultze | 719 | 4755 | schultze@iaaeu.de |
| Dr. Joanna Tyrowicz | 729 | 4746 | tyrowicz@iaaeu.de |
| Bibliothek: | | | |
| Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin) | 708 | 4766 | pichler@iaaeu.de |
| Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin) | 708 | 4776 | schrenk-frohn@iaaeu.de |
| Bibl.-Ass. Annette Krämer | 709 | 4767 | kramer@iaaeu.de |
| Dipl.-Bibl. Annette Zeuner | 709 | 4770 | zeuner@iaaeu.de |
| EDV-Abteilung: | | | |
| Leitung EDV (Gabriel Schultze) | 719 | 4755 | schultze@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 |

