



IAAEU

Institut für Arbeitsrecht
und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2012

und

Forschungsplan 2013 ff.

Stiftung des öffentlichen Rechts
Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

www.iaaeu.de

Adresse

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

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

Direktoren

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

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

Redaktion und Ansprechpartner

Daniel Arnold M. A., Tel.: 0651 201 4755
Ass. jur. Boris Alles, Tel.: 0651 201 4756

Satz und Layout

Anke Fähnrich
Verena Bläser

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	4
2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU	7
2.1 Das Kuratorium.....	7
2.2 Der Beirat.....	8
2.3 Das Direktorium	8
3. Wissenschaftliche Aktivitäten.....	9
3.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	9
3.1.1 Forschungsprojekte	9
3.1.2 Veröffentlichungen	32
3.1.3 Vorträge und Konferenzbesuche	36
3.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	40
3.2.1 Forschungsprojekte	40
3.2.2 Veröffentlichungen	55
3.2.3 Vorträge und Konferenzbesuche	59
4. Bibliothek	66
5. Gastforscher, Vorträge und Veranstaltungen am IAAEU	67
5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	67
5.1.1 Gastforscher.....	67
5.1.2 Vorträge und Konferenzbesuche	69
5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	70
5.2.1 Gastforscher.....	70
5.2.2 Ökonomisches Kolloquium	70
5.2.3 Brownbag Seminar.....	72
5.2.4 IAAEU Discussion Papers Series in Economics.....	72
5.2.5 Beratung und Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter	73
6. Mitarbeiter.....	74
6.1 Mitarbeiterübersicht.....	74
6.2 Neue Mitarbeiter am IAAEU	75
7. Presseschau	76
7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	76
7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	80

1. Vorwort

Das Jahr 2012 hat dem Institut erneut eine sichtbare Veränderung beschert: diesmal die Anpassung des Institutsnamens von IAAEG zu IAAEU; um der sachlichen Richtigkeit willen ist der klangliche Misston in Kauf zu nehmen. Darüber hinaus sind Misstöne jedoch nicht aufgetreten: Das gute und produktive Arbeitsklima ermöglicht es, die zahlreichen personellen Veränderungen rasch zu integrieren, die durch den Ausbau der wirtschaftlichen Abteilung notwendig wurden. Eine künftige Verstärkung der Zusammenarbeit der Abteilungen soll durch die Einrichtung einer Junior-Professur noch gefördert werden.

Die juristische Abteilung hat im Jahre 2012 große Fortschritte bei der Verwirklichung des DFG-geförderten Bibliotheksprojekts erreicht. Der Internetauftritt unserer Europasammlung ist fertig gestellt worden, die Onlinenutzung der Datenbank ist mittlerweile möglich. Die ersten Reaktionen von externen Nutzern waren überaus positiv. Auch die Entwicklung des arbeitsrechtlichen Newsletters gestaltet sich weiterhin positiv, unsere Abonnementzahlen haben sich auf mittlerweile 3000 erhöht.

Weiterhin hat die juristische Abteilung ihre Projektkooperation mit ausländischen Partnern fortgesetzt. Besonders ist hier wiederum das von der Universität Pécs initiierte Großprojekt zur Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts zu benennen, in dessen Rahmen eine große Tagung in Pécs stattgefunden hat. Auch an einem Projekt in London zum Thema „Resocializing Europe“ haben wir uns beteiligt.

Ein Großprojekt war die Durchführung einer Tagung in Trier, die mit hochrangigen Referenten besetzt war. Wir konnten einen Richter des EuGH, eine Richterin des EGMR, eine Vertreterin der EU-Kommission, einen Vertreter des ECSR und prominente in- und ausländische Kollegen dafür gewinnen, zum Thema „Soziale Rechte im Mehrebenensystem“ vorzutragen und zu diskutieren. Die Veranstaltung wurde finanziell von der Thyssen-Stiftung gefördert und in den Räumlichkeiten des ERA Conference Centres Trier durchgeführt.

Als weiteres Vorhaben ist ein Projekt zum Thema „Arbeiten im Rentenalter“ geplant, das als rechtsvergleichende Untersuchung (Schweden, Finnland) angelegt sein soll. Die Vorarbeiten für einen Projektantrag laufen.

Die ökonomische Abteilung hat im Jahr 2012 wichtige Weichenstellungen zur Bewältigung der personellen Erneuerung nach dem Wechsel im Direktorenposten geschafft. So begannen zwei weitere Doktoranden und Doktorandinnen ihre Tätigkeit am IAAEU und drei 2011 und 2012 Promovierte haben begonnen, als Post-Docs am Institut zu arbeiten. Weiterhin ist es gelungen, durch eine ganze Reihe von Veröffentlichungen in zum Teil hochrangigen Zeitschriften, die auch in der Presse Beachtung gefunden haben, und über 30 Vorträgen auf renommierten nationalen und internationalen Konferenzen die Präsenz des Institut in der deutschen und internationalen Forschungslandschaft zu stärken.

Hervorhebenswert ist weiterhin das wöchentliche Forschungskolloquium, in dem 2012 Gäste aus Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz ihre Arbeiten präsentiert haben und in deren Folge vielfach auch gemeinsame Forschungsvorhaben mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des IAAEU angedacht und bereits realisiert worden sind.

Schließlich noch einige Worte zum Jahresbericht selbst. Die Gliederung des Jahresberichts wurde gestrafft und der Inhalt auf das Wesentliche fokussiert: Die Darstellung der wissenschaftlichen Leistungen des IAAEU.

März 2013

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

Kennzahlen-Übersicht 2012

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	6 (7)	7 (8)	13 (15)
Doktoranden je Direktor	14	3	17
davon Frauen	4	1	5
Postdoktoranden je Direktor	8	4 (5)	12 (13)
davon Frauen	1	2	3
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	4	0	4
Zweitgutachten je Direktor	4	0	4
Examensarbeiten je Direktor	17	16	33
Fluktuation:			
Zugänge	2 (2)	4 (5)	6 (7)
Abgänge	2 (2)	1	3 (3)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	6	6	12
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	25,5	10,8	36,3
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwochenstunden**	4	12	16
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbeiter an ausländischen Universitäten in Stunden	18	0	18
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semesterwochenstunden**	(4)	22 (24)	22 (28)
Ausländische Gastforscher	10	0	10
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	7	8	15
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	5	20 (29)	25 (34)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	1	0	1
Gastvorträge/Werkstattgespräche	6	14	20

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel, Graduiertenzentrum und Universitätsmitarbeiter

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

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

2. Organe der Stiftung und Struktur des IAAEU

2.1 Das Kuratorium

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

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

2.2 Der Beirat

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

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

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

Der Beirat ist am 1. Juli 2012 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

Das Direktorium wird gebildet durch Prof. Monika Schlachter, seit dem 1. Oktober 2008 Vertreterin des rechtswissenschaftlichen Fachgebietes. Seit 1. Januar 2012 hat Prof. Laszlo Goerke die Funktion von Prof. Sadowski als Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes übernommen. Die Geschäftsführung hat zurzeit Prof. Schlachter inne.

3. Wissenschaftliche Aktivitäten

3.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

3.1.1 Forschungsprojekte

Abgeschlossene Forschungsprojekte

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

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

Münchener Kommentar

Start: 2007

Erschienen: 2011

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

Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen

Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

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

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



birk@iaaeu.de

0651-201 4772



schlachter@iaaeu.de

0651 201 4755

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 der juristischen Abteilung des IAAEU

Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz

Start: 2008

Ende: 2010

Der in der „grünen Reihe“ im Beck-Verlag erschienene Kommentar wird von Frau Dr. Helga Laux, Richterin am Bundesarbeitsgericht, und Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter als Herausgeberinnen und Autorinnen verantwortet. Frau Dr. Laux übernimmt die Abschnitte zum Teilzeitrecht, das Befristungsrecht wird von Prof. Schlachter bearbeitet. Die zweite Auflage des Werkes ist 2011 erschienen; eine dritte Auflage ist in Planung.

Laufende Forschungsprojekte

Die gemeinschaftsrechtliche Koalitionsfreiheit im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Grundfreiheiten

Start: 12/2007

Ende: fortlaufend

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

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Start: 2012

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. Prof. Schlachter übernimmt die Bearbeitung der Abschnitte:

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

Für die Neubearbeitung (13. Auflage) sind in der Kommentierung von Prof. Schlachter vor allem Gesetzesänderungen sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz

Start: 2011

Ende: fortlaufend

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

Staatliche und tarifautonome Ausgestaltung grenzüberschreitender Dienstleistungen

Start: 12/2006

Ende: fortlaufend

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

Als zentrale rechtliche Parameter haben sich dabei die Entsenderichtlinie und das zu ihrer Umsetzung ergangene Arbeitnehmerentsendegesetz etabliert. Das deutsche Gesetz wird in jüngerer Zeit wegen der unausgetragenen Problematik eines gesetzlichen Mindestlohnes auch zur Regelung innerstaatlicher Sachverhalte genutzt. Allerdings blieb offen, ob das Entsendegesetz der zutreffende Ansatzpunkt für nationale Mindestlohnregelungen sein kann, welche Alternativen auf gesetzlicher und/oder kollektivvertraglicher Ebene verfügbar sind und wie sich diese Alternativen in die verfassungs- und unionsrechtlichen Rahmenbedingungen einpassen lassen. Dabei wird zunächst das Grundproblem geklärt werden müssen, in welchen Fällen es tatsächlich um den Schutz vor ausländischen Dienstleistungen zu Niedrigpreisen geht, die nur angeboten werden können, weil die Beschäftigten nach den Regeln des Internationalen Privatrechts auf Auslandseinsätzen ihre heimatlichen Arbeitsbedingungen „mitbringen“ dürfen. Von dieser Konkurrenz durch ausländische Niedrigstandards ist die Problematik abzugrenzen, die sich aus dem Streit um ein angemessenes Lohnniveau im Inland ergibt. Hierbei geht es um die Frage, ob und ggf. mit welchen Mitteln der Staat berechtigt oder sogar verpflichtet sein kann, mehr als das bloße Existenzmini-

mum seiner Bürger zu gewährleisten, indem er Vertragskonditionen reguliert. Problematisch ist dabei der Eingriff in die verfassungsrechtlich abgesicherte Tarifautonomie der Verbände ebenso wie der Eingriff in die unionsrechtlich geschützte Dienstleistungsfreiheit grenzüberschreitend tätiger Anbieter, denen eine Beteiligung am deutschen Tarifsysteem erfahrungsgemäß sehr schwer möglich ist.

Die Unionsgrundrechte im Verhältnis zur Europäischen Menschenrechtskonvention und Sozialcharta

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

Die Methoden zur Durchsetzung von Lohnuntergrenzen

Bei der Diskussion um das Entsenderecht ist seit langem auf erhebliche Defizite bei der praktischen Durchsetzung der verbindlichen Mindestlöhne hingewiesen worden. Seit die Rechtsprechung des EuGH das traditionelle Mittel zur Durchsetzung solcher Regeln, den Einsatz von Arbeitskämpfen, durch erhebliche Auflagen vielfach ausgeschaltet hat, setzt die Union auf verstärkte Verwaltungszusammenarbeit. Damit sollen staatliche Behörden die Rechtsdurchsetzung gegenüber in- und ausländischen Unternehmen garantieren. Dieser Ansatz ist allerdings eher skeptisch zu betrachten, da die verantwortlichen Behörden schon nach ihrer personellen Ausstattung zu flächendeckender Kontrolle nicht in der Lage sind. Alternativ bleibt noch die Indienstnahme privater Interessen zur rechtsförmigen Durchsetzung von Mindestlöhnen, um die Generalunternehmung ergänzt, die in Deutschland bereits üblich war, und mittlerweile auf die europäische Ebene transportiert werden soll. Ob damit eine Verbesserung der Rechtsdurchsetzung gelingt, ist weiter zu untersuchen.

Juristische Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte, Bibliothek

Europadatenbank

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

In der juristischen Abteilung des IAAEU wird seit ca. 1997 ein Fundstellenverzeichnis von Aufsatzliteratur und Gerichtsentscheidungen zum europäischen Ar-

beitsrecht geführt.

Diese Sammlung hat das große Ziel, 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 auch unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Weiter werden nationale Entscheidungen mit Bezug zum Europäischen Arbeitsrecht sowie die entsprechende arbeitsrechtliche Aufsatzliteratur erfasst. Als Grundlage der Auswertung dienen die in der Bibliothek kontinuierlich geführten in- und ausländischen Periodika. Das seitdem entstandene Fundstellenverzeichnis ist ein wichtiges Informationssystem der rechtsvergleichenden Forschung.

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

Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“

Der Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ wurde 2003 am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg von Prof. Dr. Reinhard Richardi begründet und im Jahre 2011 vom IAAEU übernommen. Er bietet seinen Abonnenten einen monatlichen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen (und ggf. damit verbundenen sozialrechtlichen) Entwicklungen aus dem jeweils vorangegangenen Monat in den Bereichen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur inklusive aktueller Dissertationen. Hierfür werden folgende Zeitschriften durch die juristische Abteilung des IAAEU regelmäßig ausgewertet: Arbeit und Recht (AuR), Betriebsberater (BB), Der Betrieb (DB), Fachanwalt Arbeitsrecht (FA), Neue Juristische Wochenschau (NJW), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechungsreport (NZA-RR), Recht der Arbeit (RdA), Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) und Juristenzeitung (JZ). Unter der Rubrik „Gesetzgebung“ findet sich ein aktueller Überblick über Gesetzgebungsvorhaben im Bereich des Arbeitsrechts auf nationaler und europäischer Ebene. Eine Erörterung der wichtigsten aktuellen arbeitsrechtlichen Gerichtsentscheidungen erfolgt in der Rubrik „Rechtsprechung“. Hierbei wird sowohl die nationale als auch die europäische Rechtsprechung berücksichtigt. Unter der Rubrik „Literatur“ sind Zusammenfassungen aktueller Aufsätze aus den oben aufgeführten Fachzeitschriften zu finden.

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

Ass. jur. Boris Alles

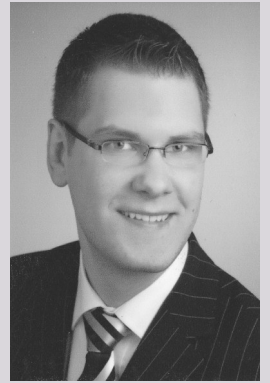
- 2004 bis 2009 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im französischen Recht
- 2009 bis 2011 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Zweibrücken, Rheinland-Pfalz
- Seit Juni 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter der juristischen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

**Die Auslandsdienstreise
Arbeitsrechtliche Probleme und Regelungsmöglichkeiten**

Start: 6/2011

Ende: 6/2013

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



alles@iaaeu.de

0651 201 4756



buenger@iaaeu.de

Ref. jur. Jennifer Bünger

- 2002 bis 2008 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- Seit 2008 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Finanzierung Lebenslangen Lernens

Wer trägt die Verantwortung für Weiterbildung im Arbeitsverhältnis und welche (primär) Marktlösungen zur Implementierung verschiedener Finanzierungsmodelle gibt es?

Start: 04/2009

Ende: 06/2014

Ziel:

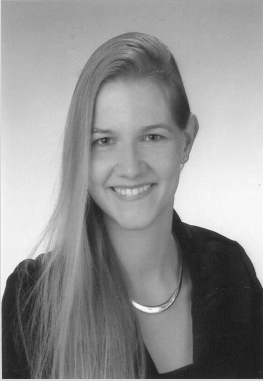
Die Arbeit befasst sich mit den Möglichkeiten, Weiterbildungsmaßnahmen für einen Arbeitnehmer zu finanzieren, und beleuchtet dieses Problem sowohl rechtlich als auch ökonomisch, indem (primär) untersucht wird, welche Finanzierungsvereinbarungen aus juristischer Sicht erlaubt sind und wie diese gegen ein potentiell Marktversagen auf dem Weiterbildungsmarkt wirken können.

Hintergrund:

Obwohl die Notwendigkeit lebenslangen Lernens den meisten Menschen bewusst ist, gestaltet sich die Realität anders. Deutschland liegt statistisch sowohl beim Angebot von als auch bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen weit hinter Ländern wie Tschechien und Schweden. Während die Gründe für die mangelhafte Partizipation im ökonomischen und soziologischen Bereich bereits stark erforscht werden, scheinen die Bemühungen zu einer rechtlichen Auseinandersetzung mit dem Thema recht gering zu sein. Weit erforscht ist lediglich die Frage eines Rechts auf Weiterbildung. Zum Teil wird versucht, diesen Anspruch aus einer Gesamtschau der rechtlichen Möglichkeiten abzuleiten. Selten wird jedoch untersucht, ob auch den Arbeitnehmer eine Pflicht zur Partizipation trifft. Falls eine solche Verbindlichkeit erforscht wird, so wird sie meist nur aus den Nebenpflichten des Arbeitsvertrages abgeleitet. Allein rechtliche Verpflichtungen führen jedoch nicht immer zum gewünschten Ergebnis. Es ist vor allem erforderlich, die äußeren Rahmenbedingungen, wie Zeitmanagement und Finanzierung, rechtlich zu ordnen, um einen reibungslosen, realistischen Ablauf zu garantieren und Anreize zur Beteiligung zu setzen. Daher sollen in der geplanten Arbeit, Finanzierungsmodelle hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit dem Gesetz analysiert werden. Um Wege zur Realisierung lebenslangen Lernens zu finden, müssen zudem die juristischen Mittel in ihrer Gesamtheit auf Einflussmöglichkeiten geprüft werden. In der juristischen Literatur werden jedoch bislang meist nur Teilaspekte auf ihre rechtliche Realisierbarkeit untersucht, ohne darauf einzugehen, welchen tatsächlichen Nutzen z. B. die Regelung von Weiterbildungsmaßnahmen in Tarifverträgen hat. Ziel dieser Arbeit ist es daher, erstmalig in einer umfassenden Betrachtung der rechtlichen Regelungsmöglichkeiten in Verbindung mit einer ökonomischen Herangehensweise zu untersuchen, wie lebenslanges Lernen realisiert werden kann.

Vorgehen:

In dieser Arbeit soll zunächst ermittelt werden, inwiefern ein Marktversagen vorliegen könnte. Als mögliche Ursachen werden sowohl Externalitäten als auch Informationsmängel herausgearbeitet. Anschließend wird erörtert, wer rechtlich gesehen die Verantwortung für Weiterbildung zu tragen hat (Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder der Staat). Zuletzt sollen die am häufigsten in der Politik und im Schrifttum diskutierten Finanzierungsmodelle dargestellt werden, um daraufhin zu untersuchen, welche Rechtsprobleme auf den unterschiedlichen Regelungsebenen auftreten können (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) und welche ökonomischen Konsequenzen die Regelung haben könnte. In diesem Zusammenhang liegt der Schwerpunkt auf der Prüfung der Regelungsmöglichkeiten von Tarifparteien und Betriebsräten. Liegen Tarifverträge mit dem Regelungsinhalt Weiterbildung vor, so könnte der Staat seiner Verantwortung durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung nachkommen. Daher soll zuletzt die Möglichkeit einer Regelung in dieser Form analysiert werden. Ziel der Arbeit ist, durch die ökonomische Herangehensweise über das Marktversagen Finanzierungsmittel herauszuarbeiten, die gezielt zur Problembekämpfung eingesetzt werden können und durch ihre tatsächliche Wirkung auch gerechtfertigt sind.



donner@iaaeu.de

Ass. jur. Kornelia Donner

- 2000 bis 2005 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht, und an der University of Fort Hare, Südafrika
- 2006 bis 2008 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, Rheinland-Pfalz
- Dezember 2008 bis Mai 2010 freie Mitarbeit bei der Kanzlei Kibler/Nieporte, Trier
- Seit Juni 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung des IAAEU

Die Vererblichkeit der deliktischen Handlung

Start: 7/2009

Ende: 10/2012

Die Arbeit untersucht Fälle, in denen ein Schädiger eine deliktische Handlung begeht, aber stirbt, bevor jemand durch diese Handlung verletzt wird. Der Schaden tritt also erst nach dem Tod des Schädigers ein.

Durch die Gesamtrechtsnachfolge der §§ 1922, 1967 des Bürgerlichen Gesetzbuches tritt der Erbe in die Rechte und Pflichten des Erblassers ein. Damit wird der Erbe Schuldner aller im Zeitpunkt des Erbfalls bereits entstandenen Verbindlichkeiten des Erblassers.

Problematisch ist der Übergang noch unfertiger Rechtslagen. Es ist heute anerkannt, dass auch aus unvollendeten Rechtslagen Ansprüche entstehen können, die gegen den Erben geltend gemacht werden können. Diese Arbeit beschäftigt sich konkret mit deliktischen Handlungen, bei denen im Zeitpunkt des Erbfalls noch kein Anspruch des (zukünftigen) Verletzten gegen den Erblasser bestand. Fraglich ist, ob der „Unwert“ einer deliktischen Handlung des Erblassers mit dem Erbe übergeht. Es muss geklärt werden, ob der Erbe für den Schaden einstehen soll, wenn nach dem Erbfall ein schädigendes Ereignis eintritt, für das der Erblasser mit seiner Handlung die kausale und rechtswidrige Ursache gesetzt hat.

Ref. jur. Konstantin Esch

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

Grenzenlose Portabilität? Zur Rolle des Arbeitgebers bei einer Betriebsrentenübertragung nach § 4 Abs. 2 BetrAVG

Start: 7/2012

Ende: 11/2014

Die Übertragung von Anwartschaften und Leistungen betrieblicher Altersversorgung (bAV) gemäß § 4 Abs. 2 BetrAVG (Portabilität) gewinnt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der steigenden Anforderungen an die Mobilität der Arbeitnehmer durch diskontinuierliche Erwerbslebensläufe zunehmend an Bedeutung.

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

Somit ist zu konstatieren, dass der Arbeitgeber in Zukunft die Mitverantwortung für die Durchführung der Alterssicherung trägt, die ihn zugleich dem Risiko übermäßiger Beschränkung seiner grundlegenden Interessen aussetzt. Die Rolle des Arbeitgebers bei der Ausübung und Durchführung der Portabilität verdient daher eine eingehende – insbesondere haftungsrechtliche – Betrachtung.



esch@iaaeu.de

0651 201 4745



heuschmid@iaaeu.de

Ass. Dr. jur. Johannes Heuschmid

- 2000 bis 2005 Studium der Rechtswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin
- 2005 bis 2008 Promotion an der Universität Bremen
- 2007 bis 2009 Referendar am Kammergericht Berlin
- 2010 bis 2011 Assistent des Vorstandes Sozialkassen der Bauwirtschaft, Wiesbaden
- Von Juli 2011 bis Juni 2012 Habilitand bei Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter am IAAEU

Arbeitskampfrecht, Handbuch für die deutsche Rechtspraxis

Start: 2010

Ende: 2011

Das von Wolfgang Däubler herausgegebene -- nunmehr in 3. Auflage erschiene- ne- Handbuch behandelt umfassend alle aktuellen Grundsatzprobleme des nationalen und internationalen Arbeitskampfrechts, wie z.B. die Zulässigkeit des „wilden“ und des politischen Demonstrationsstreiks sowie die Möglichkeit des Arbeitgebers, mit Aussperrung oder der Einstellung von Streikbrechern zu reagieren. Die 15 Autoren stammen aus Wissenschaft, Arbeitsgerichtsbarkeit, Gewerkschaften und Anwaltschaft.

Herr Dr. Heuschmid hat die umfassende Darstellung des Arbeitskampfrechts im Recht der Europäischen Union übernommen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Kommentierung von Art. 28 der Europäischen Grundrechtecharta. Darüber hinaus wurden weitere Rechtsquellen mit Bezug zum EU-Recht – wie etwa die Europäische Menschenrechtskonvention – im Rahmen der Kommentierung berücksichtigt. Nicht zuletzt erfolgte auch eine intensive Auseinandersetzung mit der nicht unproblematischen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu den wirtschaftlichen Grundfreiheiten.

Kommentar zum Arbeitnehmerendegesetz

Start: 2011

Ende: 2011

Das in der 3. Auflage erschiene Werk zielt darauf ab, der Rechtspraxis eine geschlossene Darstellung des relevanten Rechts im Bereich der zwingenden Mindestarbeitsbedingungen zu vermitteln. Neben dem AEntG gehört hierzu das Mi-ArbG, das trotz der erst kürzlich erfolgten Novelle bisher noch ein Schattendasein fristet. Die Neuauflage beleuchtet die Funktion beider Gesetze als kommunizierende Röhren und untersucht, ob die Erstreckungsregelungen und damit die

Beseitigung des Tarifvorrangs unzulässig in die Tarifautonomie eingreifen. Außerdem werden eingehend und praxisnah die Kontrollmechanismen der Gesetze erläutert. Die sechs Autoren kommen aus den für die Regelungsmaterien relevanten Ministerien, aus Praxis und Wissenschaft.

Herr Dr. Heuschmid hat die Kommentierung von § 5 und § 6 AEntG (§ 5 zusammen mit Gregor Asshoff) übernommen. In § 5 AEntG wird dargelegt, welche tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen durch das AEntG für zwingend erklärt werden können. § 6 normiert die betrieblichen Voraussetzungen unter denen tarifvertragliche Arbeitsbedingungen erstreckt werden können.

Kommentar zum Tarifvertragsgesetz

Start: 2011

Ende: 2012

Bei dem im Frühjahr 2012 in der 3. Auflage erscheinenden Werk handelt es sich um einen Großkommentar, der umfassend und systematisch den Bereich des Tarifrechts samt der verwandten Reichsgebiete abdeckt. Ein Schwerpunkt liegt auch auf der Behandlung des europäischen Tarifvertragsrechts und der Frage nach europäischen Tarifverträgen. Neben zahlreichen Richtern des Bundesarbeitsgerichts setzt sich die Autorenschaft aus anerkannten Wissenschaftlern und Praktikern zusammen.

Herr Dr. Heuschmid hat von Herrn Dr. Hensche die Kommentierung zu den typischen Inhalten von Tarifvertragsnormen in § 1 TVG übernommen. Hierzu gehören folgende Regelungsbereiche: Arbeitszeit; tarifvertragliche Altersversorgung; atypische Beschäftigungsverhältnisse; Arbeit, Bestandschutz, Gesundheit und Technik; Arbeit und Entfaltungsfreiheit; Tarifverträge über betriebliche Fragen und über Angelegenheiten der Betriebsverfassung und Unternehmenspolitik; Tarifverträge zur Sicherung der gewerkschaftlichen Handlungsfreiheit; Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien.

European Company Law and the Sustainable Company: A stakeholder approach

Start: 2011

Ende: 2012

Der von Dr. Vitols (Wissenschaftszentrum Berlin) und Dr. Heuschmid herausgegebene Sammelband steht im Zusammenhang mit den aktuellen Entwicklungen im Europäischen Gesellschaftsrecht. Diese waren zuletzt durch eine einseitige Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre („shareholder value“) gekennzeichnet. In den letzten Jahren geriet dieser Ansatz zunehmend in die Kritik. Mit dem Buch „The sustainable Company – a new approach to Corporate Governance“ hat Dr. Vitols bereits erste Überlegungen für ein alternatives Regelungskonzept im Bereich des europäischen Gesellschaftsrechts veröffentlicht. Dieses soll nun – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der im Frühjahr 2012 laufenden

Konsultation der Europäischen Kommission zum Europäischen Gesellschaftsrecht – durch das nunmehr laufende Buchprojekt, um konkrete Regelungsvorschläge zur rechtlichen Verankerung des Stakeholderansatzes ergänzt werden. Die Autorenschaft setzt sich aus einem internationalen Kreis von Wissenschaftlern zusammen.

Ref. jur. Michael Hoffmann

- 2003 bis 2009 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier, inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht, und an der Lunds Universität, Schweden
- Februar 2009 bis Oktober 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier

**Die Europarechtskonformität des neuen schwedischen Entsenderechts nach der Laval-Entscheidung des EuGH
—zugleich zum Einfluss des Europarechts auf das Arbeitskämpfrecht**

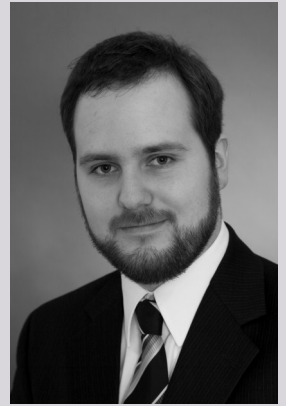
Start: 07/2009

Ende: 04/2013

Am 16. Dezember 1996 haben das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. EG L 18 S. 1 v. 21.1.1997) erlassen. In Art. 3 bestimmt die Richtlinie eine Reihe von Arbeitsbedingungen, die auch auf entsandte Arbeitnehmer Anwendung finden sollen. Nach Erwägungsgrund Nr. 13 soll dies vor allem dem Schutz der Arbeitnehmer dienen. Darüber hinaus lagen der Richtlinie aber insbesondere die Interessen der reicheren EU-Mitgliedsstaaten zugrunde, die die Wettbewerbsnachteile „ihrer“ Unternehmen aufgrund höherer Löhne gegenüber Niedriglohnländern (damals: Griechenland und Portugal) abwehren und so ihre eigene Wirtschaft schützen wollten.

Schweden hat zur Umsetzung der Richtlinie das utstationeringslag/Entsendegesetz (1999:678) geschaffen, in dem gesetzliche Regelungen, beispielsweise zur Arbeitszeit, nicht aber zum Arbeitsentgelt, für auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar erklärt wurden. Weiterhin konnten die Gewerkschaften mit den entsendenden Unternehmen Tarifverträge abschließen, die die Unternehmen verpflichten, ihren Arbeitnehmern bestimmte an das schwedische Niveau angepasste Arbeitsbedingungen, insbesondere das Arbeitsentgelt, zu gewähren. Um auch die ausländischen entsendenden Unternehmen zum Abschluss eines Tarifvertrags bewegen zu können, stand den Gewerkschaften auch das Mittel des Streiks offen.

In seinem Urteil vom 18. Dezember 2007 in der Rechtssache Laval (Aktenzeichen C-341/05) hat der EuGH die schwedische Regelung für europarechtswidrig und als im Widerspruch zur Dienstleistungsfreiheit stehend erklärt. Das Urteil bezog sich insbesondere auf die Freiheiten, die den Gewerkschaften gelassen wurden. Die Arbeitsbedingungen, die von ihnen gefordert werden konnten, konnten die gesetzlichen Mindeststandards übersteigen oder solche sein, die nicht in Art. 3 der Richtlinie aufgezählt wurden. Die Richtlinie sei aber als Höchststandard zu verstehen. Weiterhin betraf das Urteil die sogenannte Lex Britannia, nach der ausländische Tarifverträge keine Friedenspflicht nach schwedischem Recht hervorriefen und durch die auch tarifgebundene ausländische Unternehmen bestreikt werden konnten.



hoffm@uni-trier.de

Der schwedische Reichstag hat mit der Verabschiedung des Gesetzes 2010:228 aufbauend auf einem Vorschlag der von der Regierung eingesetzten Kommission vom Dezember 2008 den Gesetzesentwurf Proposition 2009/10:48 angenommen und das Entsendegesetz sowie das Mitbestimmungsgesetz abgeändert. Im Wesentlichen wird nun geregelt, dass Streiks in Bezug auf entsandte Arbeitnehmer nur noch für solche Arbeitsentgelte und sonstige in § 5 Entsendegesetz (entspricht Art. 3 der Richtlinie) aufgezählten Arbeitsbedingungen zulässig sind, die in einem zentralen, in ganz Schweden auf entsprechende Arbeitgeber anwendbaren Tarifvertrag enthalten sind. Das sog. Lex Britannia wurde abgeschafft.

In dieser Arbeit wird zunächst die Rechtsprechung des EuGH zum schwedischen Entsenderecht, zur Entsenderichtlinie und zur Dienstleistungsfreiheit analysiert und mit den daraus gewonnenen Erkenntnissen das neue schwedische Entsenderecht auf seine Europarechtskonformität überprüft. Es soll begutachtet werden, ob Schweden mit dem neuen Entwurf nun eine zulässige Umsetzung der Richtlinie gefunden hat, oder ob es in einzelnen oder mehreren Punkten noch Nachbesserungsbedarf gibt. Hierbei wird nicht nur auf die Hauptkritikpunkte des EuGH und die darauf bezogenen Änderungsvorschläge eingegangen, sondern auch auf die Europarechtskonformität der allgemeinen Rahmenbedingungen des schwedischen Tarifrechts. Auch die Vereinbarkeit mit internationalem Recht (bspw. europäische Menschenrechtskonvention, europäische Sozialcharta) soll überprüft werden. Die neue Regelung wird aber nicht nur isoliert betrachtet. Es bietet sich ein kurzer Vergleich mit der dänischen Lösung an, da Dänemark ein ähnliches Modell der Sozialpartnerbeziehungen aufweist und vor ähnlichen Problemen wie Schweden stand. Anschließend sollen die Folgen der Umgestaltung des Entsenderechts für das sog. „schwedische Modell“ analysiert werden. Dies soll in einem ersten Schritt exemplarisch den Einfluss des Europarechts auf das kollektive Arbeitsrecht aufzeigen. In einem zweiten Schritt sollen allgemeine Schlüsse gezogen werden, wie europäisches Recht trotz Art. 153 Abs. 5 AEUV Einfluss auf das kollektive Arbeitsrecht nimmt.

Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.

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



klauk@iaaeu.de

0651 201 4763

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

Start: 10/2009

Ende: 12/2014

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

Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten

Abgeschlossene Forschungsprojekte

Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter/Dr. Johannes Heuschmid

Universität Gent (Prof. Dr. Yves Jorens)

Universität Amsterdam (Prof. Dr. Mijke Houwerzijl); IAAEU

Study on the protection of workers rights in subcontracting processes in the European Union

Start: 03/2011

Ende: 10/2011

Diese Mehr-Länder-Studie hat die Auswirkungen der Vergabe von Unteraufträgen in der Auftragnehmerkette, insbesondere durch Einbeziehung ausländischer Unterauftragnehmer, auf die Rechtsstellung der zur Auftrags erledigung eingesetzten Arbeitnehmer beleuchtet.

Die „Studie über den Schutz von Arbeitnehmern in Nachunternehmerketten in der Europäischen Union“ wurde von der Europäischen Kommission ausgeschrieben. Hintergrund der Untersuchung sind Überlegungen der Kommission, den Rechtsrahmen für Entsendungen in Form der Entsenderichtlinie im Jahr 2012 zu überarbeiten. In diesem Kontext wird u. a. überlegt auf europäischer Ebene eine Regelung für die Nachunternehmerhaftung einzuführen. Vergeben wurde die Studie an ein Konsortium der Universitäten Gent und Amsterdam, die wiederum Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Schlachter mit der Abfassung des deutschen Länderberichts betrauten. Von Seiten des IAAEU waren zudem Herr Dr. Heuschmid und Frau Lütgert mit der Studie befasst.

Die Untersuchung gliederte sich in zwei Schritte. Im ersten Schritt wurden die rechtlichen Mechanismen in Deutschland dargestellt, die dem Schutz von Arbeitnehmern in Nachunternehmerketten dienen. In einem zweiten Schritt wurde der Fokus auf grenzüberschreitende Nachunternehmerketten gelegt, um die Relevanz und Effizienz der in diesem Feld existierenden Schutzmechanismen bewerten zu können. Um fundierte Ergebnisse erzielen zu können, wurden hierzu zahlreiche Interviews mit Spezialisten der Sozialpartner, aus Ministerien sowie aus der forensischen Praxis durchgeführt.

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

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

Start: 2008

Ende: 2012

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

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

Prof. Schlachter hat im laufenden Projekt eine Untersuchung zur Bedeutung der Dienstleistungsrichtlinie für die Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten verfasst. Insbesondere die Auswirkungen der darin niedergelegten Betonung der Dienstleistungsfreiheit auf die Rechtsprechung des EuGH und seine Tendenz zur Betonung des besonderen Gewichts der Grundfreiheiten gegenüber den Koalitionsrechten der Beschäftigten war Gegenstand der Diskussion. Dieser Komplex wurde durch die Zusammenarbeit mit der sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe Fafo weiter ausgebaut und vertieft und im Sommer 2009 auf einem Symposium zur Diskussion gestellt.

Im Jahr 2010 wurde die Entsenderichtlinie und der durch sie verursachten Umsetzungsprobleme von allen Beteiligten für alle beteiligten Rechtssysteme erarbeitet, die als Grundlage eines bereits angelegten Rechtsvergleichs in der dritten

Projektphase dienten. Prof. Schlachter hat einen Bericht über die verschiedenen Phasen der Implementation der Entsenderichtlinie in das deutsche Recht verfasst, in dem die Kooperation der verschiedenen Ebenen von Regelsetzern im Zentrum stand: Nationale Gesetzgebung und nationale Gerichte werden von den Richtlinien der Union und den Vorgaben des EuGH beeinflusst, haben gelegentlich aber durchaus auch die Möglichkeit, diese Instanzen in ihren Entscheidungen zu beeinflussen. Die Ergebnisse der Studien aus allen beteiligten Rechtsordnungen wurden im September 2010 auf einer Tagung diskutiert.

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

**Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht,
Universität Pécs/Ungarn; IAAEU**

Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer in der EU

Start: 2010

Ende: 2012

Mit diesem Projekt wird seit 2010 eine Kooperation zwischen dem IAAEU und dem Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht an der Universität Pécs/Ungarn aufgebaut. Das Thema der Zusammenarbeit war die Mobilität der Arbeitnehmer in der Europäischen Union im Lichte der Grundrechte der Mitgliedstaaten. Hauptziel des Projekts war es, die vielseitigen Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer zu behandeln und wissenschaftliche Lösungsansätze anzubieten.

Laufende Forschungsprojekte

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

Start: 01/2011

Ende: Sommer 2013

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

Entwicklung des Arbeitsrecht unter dem Einfluss der Globalisierung

Universität Pécs:

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

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

Start: 01/2012

Der erste Forschungsabschnitt (Januar - Dezember 2012) war dem Aspekt der “changing institutions of traditional labour law” gewidmet, und hat den Bedeutungsverlust des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses unter Globalisierungs-

bedingungen beschrieben, dem ein entsprechender Bedeutungsgewinn der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gegenübersteht. Statt zwingender staatlicher Regulierung von Schutzstandards oder verbindlicher kollektivvertraglicher Vorgaben, übernehmen einzelvertragliche Abreden die Verteilung von Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis. Arbeitsverträge bestehen jedoch verstärkt aus vorformulierten Klauseln, in denen Unternehmen ihr Interesse an Flexibilisierung und Reduzierung von Kosten durchsetzen können. Ob und inwieweit Kollektivverträge diese aktuelle Entwicklung bremsen können und welchen Einfluss transnationale Regulierungsinstanzen (wie die EU) auf solche Entwicklungen haben, wurde rechtsvergleichend untersucht. Die Ergebnisse wurden im Herbst 2012 auf einer internationalen Tagung vorgestellt. Prof. Schlachter hat einen Beitrag zum Thema „Europäische Sozialpartnervereinbarungen“ auf die Rechtsentwicklung vorgestellt.

Forschungsprojekte im Planungsstadium

Universität Lund (Prof. Nyström); IAAEU

Start: (geplant) Sommer 2013

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

Da in den nordischen Ländern bereits seit längerem praktische Erfahrungen mit Sonderregelungen für die Beschäftigtengruppe gemacht worden sind, kann darauf aufbauend diskutiert werden, ob entsprechendes auch für Deutschland sinnvoll wäre. Die Vorgaben des Unionsrechts sind dabei ebenso einzubeziehen, wie die jeweiligen nationalen Ausprägungen im Befristungs-, Kündigungs- und Diskriminierungsrecht. Eine Unterstützung des Vorhabens durch eine an der Universität Lund tätige Projektgruppe zum Thema „Elder Law“ (Prof. Numhauser-Henning) ist bereits vereinbart, ein Finanzierungsantrag für die Förderung des Projekts am IAAEU ist in Vorbereitung.

Universität Luxembourg (Prof. J. Gerkrath); IAAEU

La situation juridique des travailleurs frontaliers dans la Grande-Region (= Saar, Lorraine, Luxembourg, Rhenanie-Palatinat, Wallonie)

Start: (geplant) Sommer 2013

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

Laufende externe Dissertationsprojekte:

- **Toni Benker**
„Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensmitbestimmung in der Societas Europaea“
- **Anja Gatzweiler**
„Die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG - Konsequenzen der Diskriminierungsverbote und praktische Auswirkungen auf die Arbeitgeberpraxis“
- **Thomas Jaron**
„Höchstleistungszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben“
- **Anja Liebhäuser**
„Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder“
- **Sopio Sachaleli**
„Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrechte der Arbeitnehmer, ein Rechtsvergleich zwischen den im Übereinkommen Nr. 87 und Übereinkommen Nr. 98 von der Internationalen Arbeitsorganisation sowie in der Europäischen Sozialcharta vorgeschlagenen Rechten und der Verwirklichung dieser Rechte im georgischen Arbeitsrecht“
- **Mario Wertz**
„Das Betriebliche Eingliederungsmanagement – die Rechte und Pflichten der Beteiligten“

Abgeschlossene Dissertationsprojekte:

- **Christina Baumgartl**
„Gestaltungsraum des Arbeitgebers bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen von § 1111 2 KSchG im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer und Minderleister“, Rigorosum am 10.05.2012
 - **Ivy Klempt**
„Dreiseitige Standortsicherungsvereinbarungen“, Rigorosum am 23.04.2012
 - **Maack, Nils**
„Rechtsschutz im Hinblick auf die Arbeitnehmerbeteiligung in der ‚deutschen‘ Societas Europaea“, Rigorosum am 04.07.2012
- Stefanie Huber**
- „Tarifdispositives Arbeitnehmerschutzrecht auf dem Prüfstand“ (Dissertation), Rigorosum am 15.12.2011

3.1.2 Veröffentlichungen

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

- EGMR, Kündigung wegen Whistleblowing? – Der Schutz der Meinungsfreiheit vor dem EGMR (Besprechung EGMR, Urteil vom 21.07.2011 – 28274/08), RdA 2/2012, S. 108-112.
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Auflage 2012, C.H. Beck Verlag, München: AEntG; Art. 157 AEUV; AGG; BBiG; EGBGB; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO.
- General Report, in: The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations, in: Karen B. Brown/David V. Snyder (ed.), General Reports of the XVIIIth Congress of the International Academy of Comparative Law, Springer Science+Business Media B.V. 2012, S. 423-451.
- Standortbestimmung, DB 6/2012 – Beilage Standpunkte Nr. 2, S. 9-10.
- Transnational Temporary Agency Work: How Much Equality Does the Equal Treatment Principle Provide? The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 28, Issue 2, Kluwer Law International 2012, S. 177-197.

Herausgeberschaften:

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

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

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Arbeitsrecht und Kollisionsrecht, in: Ruffert (Hrsg.), Dynamik und Nachhaltigkeit des Öffentlichen Rechts, Festschrift für M. Schröder zum 70. Geburtstag, Duncker & Humblot, Berlin 2012, S. 643-655.

Ass. jur. Boris Alles

- Tagungsbericht der 33. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung - Fachgruppe für vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht, EuZA 2012, S. 121-125 (zusammen mit Maike Lütgert).
- Tarifvertragliche Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten („Prigge“), Anmerkung zu BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 7 AZR 112/08, jurisPR-ArbR 19/2012, Anm. 1.
- Außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung mit sozialer Auslaufzeit, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 05.03.2012 – 14 Sa 1377/11, jurisPR-ArbR 26/2012, Anm. 4.

- Auswirkungen von Änderungen des Bezugstarifvertrages auf Verweisungs-tarifvertrag im Nachwirkungsstadium bei dynamischen Blankettverweisungen, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 22.02.2012 – 4 AZR 8/10, jurisPR-ArbR 32/2012, Anm. 1 (zusammen mit Michael Hoffmann).
- Vereinbarkeit der Ausschlussfrist für Entschädigungen bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren mit Unionsrecht, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 15.03.2012 – 8 AZR 37/11, jurisPR-ArbR 34/2012, Anm. 3 (zusammen mit Michael Hoffmann).
- Vereinbarkeit des Zwölftelungsgrundsatzes mit der Arbeitszeitrichtlinie, Anmerkung zu ArbG Wesel, Urteil vom 29.08.2012 – 4 Ca 1267/12, jurisPR-ArbR 43/2012, Anm. 4.
- Die Höhe der zurückzuzahlenden Fortbildungskosten und die Anforderungen an das Transparenzgebot bei Rückzahlungsklauseln, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 21.08.2012 – 3 AZR 698/10, jurisPR-ArbR 48/2012, Anm. 4 (zusammen mit Thomas Klein).
- Die Altersdiskriminierung bei der Besoldung von Richtern und Staatsanwälten im Landesdienst, DRiZ 12/2012, S. 371-374 (zusammen mit Michael Hoffmann).

Ref. jur. Konstantin Esch

- Kein neubegründetes Arbeitsverhältnis durch einseitige Ausübung eines kollektivrechtlich eingeräumten „einzelvertraglichen“ Rückkehrrechts, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 19.10.2011 – 7 AZR 471/10, jurisPR-ArbR 19/2012, Anm. 5.
- Keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung bei bloßer Übernahme des Arbeitslosigkeitsrisikos, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 14.02.2012 – 3 AZR 260/10, jurisPR-ArbR 34/2012, Anm. 5.
- Anforderungen an die Einladung zur Anhörung im Rahmen einer Verdachtskündigung, Anmerkung zu LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.03.2012 – 10 Sa 2272/11, jurisPR-ArbR 46/2012, Anm. 4.

Ass. Dr. jur. Johannes Heuschmid

- Bestimmte Mindestarbeitszeit keine Voraussetzung für Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub („Dominguez“), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 24.01.2012 – C-282/10, jurisPR-ArbR 13/2012, Anm. 5.
- Kommentar zum Tarifvertragsgesetz mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz, 3. Auflage 2012, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden: § 1 Abschn. IV 2-9.
- Zur Primärrechtswidrigkeit der Leiharbeits-Richtlinie, Soziales Recht 2/2012, S. 84-94 (zusammen mit Melanie Klauk).

Ref. jur. Michael Hoffmann

- Entschädigung wegen Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 8 AZR 697/10, jurisPR-ArbR 24/2012, Anm. 1.
- Keine Berufung auf fehlende Schriftform der Eigenkündigung bei widersprüchlichem Verhalten, Anmerkung zu LAG Mainz, Urteil vom 08.02.2012 – 8 Sa 318/11, jurisPR-ArbR 29/2012, Anm. 3.

- Auswirkungen von Änderungen des Bezugstarifvertrages auf Verweisungs-tarifvertrag im Nachwirkungsstadium bei dynamischen Blankettverweisungen, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 22.02.2012 – 4 AZR 8/10, jurisPR-ArbR 32/2012, Anm. 1 (zusammen mit Boris Alles).
- Vereinbarkeit der Ausschlussfrist für Entschädigungen bei Diskriminierung im Bewerbungsverfahren mit Unionsrecht, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 15.03.2012 – 8 AZR 37/11, jurisPR-ArbR 34/2012, Anm. 3 (zusammen mit Boris Alles).
- Die Altersdiskriminierung bei der Besoldung von Richtern und Staatsanwälten im Landesdienst, DRiZ 12/2012, S. 371-374 (zusammen mit Boris Alles).

Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.

- Zur Primärrechtswidrigkeit der Leiharbeits-Richtlinie, Soziales Recht 2/2012, S. 84-94 (zusammen mit Dr. Johannes Heuschmid).
- Anrechnung des in einem neuen Arbeitsverhältnis gewährten Urlaubs nach Obsiegen des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 21.02.2012 – 9 AZR 487/10, jurisPR-ArbR 39/2012, Anm. 3 (zusammen mit Thomas Klein).
- Berücksichtigung von in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegten Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung („Reichel-Albert“), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 19.07.2012 – C-522/10, jurisPR-ArbR 45/2012, Anm. 6 (zusammen mit Thomas Klein).
- Leiharbeits-Richtlinie und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Lichte der Test-Achats-Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, Yalova Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Birinci Sayı, 2012 (Yalova Universität, Journal der Juristischen Fakultät, Erste Ausgabe, 2012), S. 83-105 (zusammen mit Johannes Heuschmid).

Stud. jur. Thomas Klein:

- Tarifvertragliche Altersgrenzen von 60 Jahren für Piloten („Prigge“), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 13.09.2011 – C-447/09, jurisPR-ArbR 14/2012, Anm. 3.
- Anforderungen an die Angemessenheit von Rückzahlungsklauseln in vorformulierten Fortbildungsverträgen, Anmerkung zu LArbG Kiel, Urteil vom 07.07.2011 – 5 Sa 53/11, jurisPR-ArbR 20/2012, Anm. 3.
- Unionsrechtliche Vorgaben für Änderung wesentlicher Bestimmungen eines Arbeitsvertrages bei Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes („Huet“), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 08.03.2012 – C-251/11, jurisPR-ArbR 21/2012, Anm. 2.
- Altersstaffelung der tariflichen Urlaubsregelung des § 26 TVöD verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 20.03.2012 – 9 AZR 529/10, jurisPR-ArbR 27/2012, Anm. 1.
- Arbeitnehmereigenschaft von Auszubildenden in reinen Ausbildungsbetrieben, Anmerkung zu BAG, Beschluss vom 16.11.2011 – 7 ABR 48/10, jurisPR-ArbR 30/2012, Anm. 4.
- Verhältnismäßigkeit eines Unterstützungstreiks im Bereich der Flugsicherung, Anmerkung zu ArbG Frankfurt, Urteil vom 28.02.2012 – 9 Ga 25/12, jurisPR-ArbR 35/2012, Anm. 2.

- Anrechnung des in einem neuen Arbeitsverhältnis gewährten Urlaubs nach Obsiegen des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 21.02.2012 – 9 AZR 487/10, jurisPR-ArbR 39/2012 Anm. 3 (zusammen mit Melanie Klauk).
- Keine Beschränkung des Schulungsanspruchs durch die Benennung von externen Experten als Einigungsstellenbeisitzer, Anmerkung zu LArbG Hamburg, Beschluss vom 18.07.2012 – 5 TaBV 2/12, jurisPR-ArbR 44/2012, Anm. 6.
- Berücksichtigung von in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegten Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung („Reichel-Albert“), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 19.07.2012 – C-522/10, jurisPR-ArbR 45/2012, Anm. 6 (zusammen mit Melanie Klauk).
- Die Höhe der zurückzuzahlenden Fortbildungskosten und die Anforderungen an das Transparenzgebot bei Rückzahlungsklauseln, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 21.08.2012 – 3 AZR 698/10, jurisPR-ArbR 48/2012, Anm. 4 (zusammen mit Boris Alles).

Ref. jur. Maike Lütgert

- Tagungsbericht der 33. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung -- Fachgruppe für vergleichendes Arbeits- und Sozialrecht, EuZA 2012, S. 121-125 (zusammen mit Boris Alles).

3.1.3 Vorträge und Konferenzbesuche

Konferenzbesuch mit Vortrag:

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

- „Equal Treatment for Temporary Agency Workers under the EU-Agency Work Directive 2008/104/EC“ und „Age Discrimination in the light of ECJ-Case Law“, Vorträge anlässlich der Fakultätstagung der Universität Miskolc, Ungarn vom 15. bis 17.02.2012 im Rahmen des ERASMUS-Programms.
- „Different types of transnational provision of services“, Vortrag anlässlich der Abschlusskonferenz im Rahmen des FORMULA-Projekts „Free movement, labour market regulation and multilevel governance in the enlarged EU/EEA – a Nordic and comparative perspective“ vom 22. bis 23.03.12 in Oslo.
- „The European Social Charter: could it contribute to a more social Europe?“, Vortrag anlässlich der Konferenz der UCL vom 17. bis 19.05.2012 in London.
- Moderation und Diskussionsleitung „Fundamental Social Rights Protection for Citizens in Times of Economic Crises“, anlässlich des Kongresses zum 20-jährigen Bestehen der ERA vom 18. bis 20.10.2012 in Trier.
- „Transnational collective bargaining and the institutionalized ‘social dialogue’ at EU level“, Vortrag anlässlich der Tagung der MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law vom 24. bis 26.10.2012 in Pécs, Ungarn.
- „Fortentwicklung des deutschen ArbR durch den EuGH“, Vortrag anlässlich der Schwetzingener Arbeitsrechtstage 2012 vom 14. bis 16.11.2012 in Schwetzingen.
- „Grundrechtsschutz in der EU – Zum Schutz der sozialen Grundrechte für die Bürger in Zeiten der Wirtschaftskrise“, „Diskussionsleitung anlässlich der Tagung „Die Bürger im Herzen des EU-Rechts“ der ERA, 18. bis 20.10.2012 in Trier.

Ass. jur. Kornelia Donner

- „Die Rechtsprechung zur Rechtsnachfolge im Deliktsrecht“, Vortrag anlässlich eines Seminars des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Römisches Recht und Europäisches Privatrecht von Prof. Dr. Thomas Finkenauer, M.A. am 31.01.2012 in Tübingen.
- „Die Wirkungen der Konvaleszens in § 185 Abs. 2 S. 1 BGB“, Vortrag anlässlich eines Seminars des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Römisches Recht und Europäisches Privatrecht von Prof. Dr. Thomas Finkenauer, M.A. am 17.07.2012 in Tübingen.

Ref. jur. Michael Hoffmann

- „Das neue schwedische Entsenderecht nach dem Laval-Urteil des EuGH – zugleich zum Einfluss des Europarechts auf das kollektive Arbeitsrecht“,

Vortrag anlässlich des 14. Colloquiums des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 09. bis 10.02.2012 in Kassel.

Stud. jur. Thomas Klein

- Zweiter Platz beim Moot-Court Wettbewerb des Bundesarbeitsgerichts am 19.01.2012 in Erfurt.

Stud. jur. Victoria Sittner

- Zweiter Platz beim Moot-Court Wettbewerb des Bundesarbeitsgerichts am 19.01.2012 in Erfurt.

Konferenzbesuche ohne Vortrag:

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

- Moot-Court Wettbewerb des Bundesarbeitsgerichts vom 18. bis 19.01.2012 in Erfurt.
- Besuch einer Verhandlung des Bundesarbeitsgerichts am 19.04.2012 in Erfurt.
- BAG-Symposium vom 26. bis 27.04.2012 in Erfurt.
- Arbeitsrechtslehrervereinigung vom 04. bis 05.10.2012 in Göttingen.
- Konferenz des IAAEU zum Thema „Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ am 12.10.2012 in Trier (ERA).

Ass. jur. Boris Alles

- Moot-Court Wettbewerb des Bundesarbeitsgerichts vom 18. bis 19.01.2012 in Erfurt.
- 14. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 09. bis 10.02.2012 in Kassel.
- CMS-Arbeitsrechtskongress zum Thema „Strategische Restrukturierung“ am 20.06.2012 in Frankfurt.
- 2. Assistententagung im Arbeitsrecht vom 27. bis 28.07.2012 an der Universität Mainz.
- Konferenz des IAAEU zum Thema „Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ am 12.10.2012 in Trier (ERA).
- Arbeitsrechtliches Seminar zum Thema „Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis“ vom 16. bis 17.10.2012 in Trier (IAAEU).
- Arbeitsrechtlicher Doktoranden- und Assistententag am 08.11.2012 in Stuttgart (Gleiss Lutz).

Ass. jur. Kornelia Donner

- Zweites Deutsch-Taiwanesischen Strafrechtsforum (organisiert vom Institut für Deutsches und Europäisches Strafprozessrecht und Polizeirecht (ISP) der Universität Trier und dem Zentrum für Europäische und Internationale Strafrechtsstudien (ZEIS) der Universität Osnabrück) vom 31.08. bis 01.09.2012 in Trier.
- Seminar des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Römisches Recht und Europäisches Privatrecht von Prof. Dr. Thomas Finkenauer, M.A. am 18.10.2012 in Tübingen.

Ref. jur. Konstantin Esch

- aba Forum Arbeitsrecht 2012 (Veranstalter Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) am 22.05.2012 in Mannheim.
- 2. Assistententagung im Arbeitsrecht vom 27. bis 28.07.2012 an der Universität Mainz.
- Konferenz des IAAEU zum Thema „Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ am 12.10.2012 in Trier (ERA).
- Arbeitsrechtliches Seminar zum Thema „Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis“ vom 16. bis 17.10.1012 in Trier (IAAEU).
- Arbeitsrechtlicher Doktoranden- und Assistententag am 08.11.2012 in Stuttgart (Gleiss Lutz).

Ass. jur. Dr. Johannes Heuschmid

- Moot-Court Wettbewerb des Bundesarbeitsgerichts vom 18. bis 19.01.2012 in Erfurt.
- Internationale Fachkonferenz der Vereinigung Demokratischer Juristinnen und Juristen e.V. zum Thema „Kollektive Rechte der Arbeitnehmer in der Krise der EU“ vom 02. bis 03.03.2012 in Berlin-Wannsee.

Ref. jur. Michael Hoffmann

- 14. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 09. bis 10.02.2012 in Kassel.
- 2. Assistententagung im Arbeitsrecht vom 27. bis 28.07.2012 an der Universität Mainz.
- Arbeitsrechtliches Seminar zum Thema „Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis“ vom 16. bis 17.10.1012 in Trier (IAAEU).

Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.

- 2. Assistententagung im Arbeitsrecht vom 27. bis 28.07.2012 an der Universität Mainz.
- Tarifpolitische Tagung 2012 des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Faire Löhne und Gute Arbeit – Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik“ vom 26. bis 27.09.2012 in Düsseldorf.

- Konferenz des IAAEU zum Thema „Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ am 12.10.2012 in Trier (ERA).
- Arbeitsrechtliches Seminar zum Thema „Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis“ vom 16. bis 17.10.1012 in Trier (IAAEU).
- Arbeitsrechtlicher Doktoranden- und Assistententag am 08.11.2012 in Stuttgart (Gleiss Lutz).

Stud. jur. Thomas Klein

- 14. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung vom 09. bis 10.02.2012 in Kassel.

Ass. jur. Marius Mietzner

- Konferenz des IAAEU zum Thema „Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ am 12.10.2012 in Trier (ERA).
- Arbeitsrechtliches Seminar zum Thema „Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis“ vom 16. bis 17.10.1012 in Trier (IAAEU).

Ref. jur. Sarah Prinz

- Konferenz des IAAEU zum Thema „Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ am 12.10.2012 in Trier (ERA).
- Arbeitsrechtliches Seminar zum Thema „Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis“ vom 16. bis 17.10.1012 in Trier (IAAEU).



goerke@iaaeu.de

0651 201 4740

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

3.2.1 Forschungsprojekte

Prof. Dr. Laszlo Goerke

- 1986 bis 1990 Studium der Volkswirtschaftslehre, Politik- und Geschichtswissenschaften an der Universität Hamburg und an der University of Warwick
- 1995 Promotion an der Universität Hamburg
- 2000 Habilitation an der Universität Konstanz
- 2003 – 2006 Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- 2006 – 2011 Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Finanzwissenschaft an der Eberhard Karls Universität Tübingen
- Seit Januar 2012 Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalökonomik an der Universität Trier
- Seit Januar 2012 wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des IAAEU

Forschungsprojekt: Welche Wirkungen haben relative Konsumpräferenzen auf Arbeitsmarktergebnisse?

Relative Konsumpräferenzen sind dadurch gekennzeichnet, dass der Nutzen und/oder Grenznutzen eines Individuums von den Konsumentscheidungen der Mitglieder einer Referenzgruppe beeinflusst wird. Damit ergeben sich Konsuminterdependenzen und Konsumexternalitäten, die unter anderem das Arbeitsangebotsverhalten beeinflussen können. In Goerke (2013) wird beispielsweise untersucht, welche Wirkung Gewinnbeteiligung bei Existenz solcher Präferenzen hat. In Goerke und Hillesheim (2012) gehen wir der Frage nach, wie Konsuminterdependenzen die Resultate von Lohnverhandlungen beeinflussen.

Referenz:

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

Goerke, Laszlo und Inga Hillesheim (2012): Relative Consumption, Working Time and Trade Unions, Manuskript.

Forschungsprojekt: Warum sind Beschäftigte Mitglieder von Gewerkschaften?

Ziel dieses Projektes ist es, vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes private Güter zu identifizieren, die ausschließlich Gewerkschafts-

mitgliedern zu Gute kommen und daher die Bereitschaft von Beschäftigten erklären können, Mitgliedsbeiträge zu zahlen. In Goerke und Pannenberg (2011) zeigen wir, dass Gewerkschaftsmitglieder mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit entlassen werden als Nicht-Mitglieder. Dadurch können im Erwartungswert Einkommenseinbußen vermieden werden, die rund ein Drittel des Gewerkschaftsbeitrags ausmachen. In der Zukunft sollen weitere derartige Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft empirisch identifiziert werden. Dazu zählen unter anderem innerbetriebliche Mobilitätsprozesse. Neben objektiven Angaben zu Stellenveränderungen sollen hierzu auch subjektive Einschätzungen zur Analyse herangezogen werden.

Referenz:

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

Forschungsprojekt: Was sind die Arbeitsmarktwirkungen sozialer Sicherungssysteme?

Nach einigen Arbeiten zur Arbeitslosenversicherung sind in den vergangenen Jahren Fehlzeiten stärker in den Fokus der persönlichen Forschungsagenda gerückt. So haben Goerke und Pannenberg (2012) auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) beispielsweise den Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Fehlzeiten, Lohnfortzahlung und Gewerkschaftsmitgliedschaft untersucht. Zusammen mit Daniel Arnold und Tobias Brändle (vom IAW in Tübingen) werden Fehlzeiten und betriebliche Mitbestimmung analysiert. Dabei wird der Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb und krankheitsbedingten Fehlzeiten betrachtet. Einerseits wird mittels des IAB-Betriebspanels untersucht, ob die Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb dazu führt, dass das Management in den nächsten beiden Jahren hohe Fehlzeiten als Personalproblem erwartet. Andererseits wird mittels Daten aus dem SOEP untersucht, ob das Fehlzeitenverhalten von Arbeitnehmern systematisch von der Existenz eines Betriebsrats abhängt.

Schließlich gibt es noch eine Reihe von Projekten, in denen einzelne Aspekte der Steuerhinterziehung thematisiert werden. In diesem finanzwissenschaftlich ausgerichteten Forschungsfeld spielen im Allgemeinen auch Arbeitsmarktinstitutionen eine wichtige Rolle, so dass sich unmittelbar Verbindungen zu den vorstehenden Forschungsfeldern ergeben.

Referenz:

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



sadowski@iaaeu.de

0651 201 4761

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

- Bis 1972 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn
- 1976 Promotion an der Universität Bonn
- 1979 Habilitation an der Universität Bonn
- 1981 bis 2011 o. Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- 1988 bis 2011 Direktor des IAAEU

Forschungsprojekt: Unternehmenskooperationen zugunsten von Nachhaltigkeitszielen

Explorative Studie von Bedingungen gelingender Kooperation in unterschiedlichen Dimensionen von Nachhaltigkeit. Sozial: Gewährung eines Rechts auf Arbeit für Jugendliche; ökonomisch: Freistellung von Mitarbeitern für ehrenamtliche Tätigkeit; ökologisch: Zertifizierung von Energieeffizienz.

Forschungsprojekt: Berufshaftpflicht von Hebammen

In Deutschland klagen Hebammen darüber, dass die Prämien zur Haftpflichtversicherung keine profitable Selbstständigkeit mehr erlaubten. Ein internationaler Vergleich von Geschäftsmodellen, Haftpflichtregelungen und Versicherungen für Hebammen soll die Bedingungen für eine funktionsfähige nicht-ärztliche Geburtshilfe erbringen.

Mitarbeit in zwei Arbeitsgruppen des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft:

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

Daniel Arnold M.A.

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



arnold@iaaeu.de

0651 201 4755

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

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

Referenz:

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

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

Dieses Projekt untersucht den Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb und krankheitsbedingter Fehlzeiten. Einerseits werden mittels des IAB-Betriebspanels untersucht, ob die Existenz eines Betriebsrats in einem Betrieb dazu führt, dass das Management in den nächsten beiden Jahren hohe Fehlzeiten als Personalproblem erwartet. Andererseits wird mittels Daten aus dem SOEP untersucht, ob das Fehlzeitenverhalten von Arbeitnehmern systematisch von der Existenz eines Betriebsrats abhängt.



chadi@iaaeu.de

0651 201 4774

Dr. Adrian Chadi

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

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

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

Forschungsprojekt: Befristete Beschäftigung und Arbeitszufriedenheit (mit Clemens Hetschko, Freie Universität Berlin)

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion wird die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen als eine Möglichkeit zur Steigerung der Beschäftigung angeführt. Als ein Argument gegen diese Forderung verweisen Kritiker entsprechender Maßnahmen auf die nicht-monetären Kosten von flexiblen Arbeitsverträgen. Bei genauerer Betrachtung der vorliegenden Literatur fällt jedoch auf, dass in den Untersuchungen zu Veränderungen der Arbeitszufriedenheit häufig keine negativen Effekte der Flexibilisierung eindeutig nachgewiesen werden können. Wir untersuchen daher den Zusammenhang von befristeten Arbeitsverträgen und der Zufriedenheit mit der Arbeit unter Berücksichtigung zahlreicher bisher in der Forschung vernachlässigter Aspekte, um sowohl die Auswirkungen politisch geförderter Flexibilität als auch die Möglichkeiten des „Flexicurity“-Konzepts abschätzen zu können. Die Ergebnisse der Untersuchung wurden im Jahr 2012 auf verschiedenen Konferenzen und Seminaren vorgestellt. Das Arbeitspapier zur Studie wird im Frühjahr 2013 vorliegen. Weitere Projekte und Fragestellungen zu diesem Themenfeld sind geplant.

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

Die empirische Zufriedenheitsforschung verlässt sich sehr stark auf die Validität der subjektiven Einschätzungen von Befragten in Interviewsituationen. Zahlreiche Faktoren können allerdings die Angaben verzerren, was für die Forschung dann zum Problem wird, wenn derlei Interview-Aspekte systematische Veränderungsmuster hervorrufen. Generell besteht derzeit ein großes Interesse an dem Oberthema Validität von subjektiven Daten, so dass sich eine Vielzahl möglicher Forschungsfragen ableiten lässt. So ist kürzlich eine erste Veröffentlichung aus diesem Forschungsprojekt in Economics Bulletin erschienen. Ein weiteres Papier wurde bei einer Zeitschrift mit Peer-Review Verfahren eingereicht. Eine umfassende Ausarbeitung verschiedener Aspekte der Befragungsmethodik und ihrer Relevanz für die Zufriedenheitsmessung soll in 2013 fertiggestellt und in der Folge auf Konferenzen vorgestellt werden.

Referenz:

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



depinto@iaaeu.de

0651 201 4762

Dr. Marco de Pinto

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

Forschungsprojekt: Internationaler Handel und Arbeitsmärkte

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

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

In einem vorangegangenen Papier (de Pinto und Michaelis, 2011) wurden z. B. heterogene Arbeiter in das Melitz-Modell aufgenommen, welche ihre Arbeitsangebotsentscheidung vom Lohnangebot der Firmen abhängig machen. Dabei zeigte sich, dass jene Firmen, die durch den Handel vom Markt verdrängt werden, eben die waren, welche eine hohe Anzahl von Arbeitern mit niedrigem Qualifikationsniveau nachgefragt haben. Die Konsequenz: Handelsliberalisierung führt über diesen theoretischen Kanal zu einer Erhöhung der Arbeitslosenrate für Geringqualifizierte. Dieser theoretische Wirkungskanal wird als „worker-selection effect“ bezeichnet.

Forschungsprojekt: Handelsgewinne und Verteilung

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

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

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

Referenzen:

de Pinto, Marco und Jochen Michaelis (2011): International Trade and Unemployment – the Worker-Selection Effect, *MAGKS Discussion Paper 27-2011*.

de Pinto, Marco (2012): Unemployment Benefits as Redistribution of Trade Gains – a Positive Analysis, *FIW Working Paper 92*, zugleich: *MAGKS Working Paper 10-201*, und *IAAEU-Discussion Paper 06/2012*.

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



haberkorn@iaaeu.de

0651 201 4792

Dipl.-Kffr. Silke Haberkorn

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

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

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

Dr. Wolfgang Hoffeld

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

Forschungsprojekt: Gender, Productivity, and Differences in Cooperativeness (mit V. Mertins)

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



hoffeld@iaaeu.de

0651 201 4759



mechtel@iaaeu.de

0651 201 4742

Dr. Mario Mechtel

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

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

Basierend auf für Deutschland repräsentativen Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) werden im Rahmen dieses Forschungsprojekts verschiedene Aspekte des Status signalisierenden Konsums (*conspicuous consumption*) untersucht. Im ersten Teilprojekt, das im Laufe des Jahres 2012 auf verschiedenen Tagungen präsentiert wurde (Friehe und Mechtel, 2012), geht es um die Frage, welchen Einfluss unterschiedliche politische Systeme auf die Präferenzen der ihnen ausgesetzten Individuen haben. Um solche Effekte empirisch identifizieren zu können, bedarf es einer exogenen Variation im Sinne eines Treatments eines Teils einer vormals homogenen Bevölkerung. Verschiedene Studien argumentieren, dass sich die deutsche Teilung nach dem 2. Weltkrieg und die Wiedervereinigung dafür hervorragend eignen. Basierend auf den EVS-Wellen 1993 und 2008 wird untersucht, ob und inwieweit sich die Ausgaben für *conspicuous consumption* zwischen Ost- und Westdeutschland 1993 unterschieden und ob sich ein etwaiger Unterschied auch 2008 noch erkennen ließ. Die Ergebnisse zeigen, dass *conspicuous consumption* 1993 in den Gebieten der ehemaligen DDR eine erheblich größere Rolle spielte als in Westdeutschland. Auch im Jahr 2008 sind noch signifikante Unterschiede erkennbar. Die ökonometrischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Differenz in den knapp 20 Jahren nach der Wiedervereinigung in etwa halbiert hat.

In einem weiteren Teilprojekt wird untersucht, inwieweit sich die Präferenzen eines Haushalts für Status signalisierenden Konsum auf das Glücksspielverhalten auswirken. Erste Ergebnisse zeigen, dass Haushalte, die einen größeren Wert auf *conspicuous consumption* legen, mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit an Glücksspiel teilnehmen und signifikant mehr dafür ausgeben. Die empirischen Ergebnisse stützen damit die Hypothesen aus einem der ökonometrischen Analyse voran gestellten theoretischen Modell.

Referenz:

Friehe, Tim und Mario Mechtel (2012): Conspicuous Consumption and Communism: Evidence from East and West Germany, CESifo Working Paper No. 3922.

Forschungsprojekt: Relative Consumption: Explaining Positional Concerns for Different Items (mit Inga Hillesheim, IHK Berlin)

In diesem Forschungsprojekt wird in *discrete choice*-Experimenten untersucht, wie stark die Vergleichsneigung von Individuen in Bezug auf die Konsummengen bestimmter Güter bzw. die Ausstattung mit bestimmten persönlichen Charakteristika ist. Im Ergebnis zeigt sich, dass der Grad der Vergleichsneigung stark variiert und besonders beim Einkommen und bei einer Reihe von persönlichen Charakteristika hoch ist. Dieses Ergebnis ergibt sich unter Anwendung eines selbst entwickelten innovativen Experimentdesigns (Hillesheim und Mechtel, 2012), das im Vergleich zu in der Literatur bestehenden Designs eine Verzerrung der Ergebnisse aufgrund spezieller Präferenzstrukturen ausschließt.

Innovativ im Vergleich zur bestehenden Literatur ist weiterhin, dass verschiedene Erklärungsansätze für den Grad der Vergleichsneigung getestet werden: das Vorliegen nicht-psychologischer negativer externer Effekte und die Beobachtbarkeit des jeweiligen Gutes/Charakteristikums. Dabei wird – im Gegensatz zur Literatur – nicht auf eigene Einschätzungen bezüglich der Gütereigenschaften zurückgegriffen, sondern es werden die in einem post-test erhobenen subjektiven Einschätzungen der Experimentteilnehmer verwendet (Hillesheim und Mechtel, erscheint demnächst). Die Ergebnisse zeigen, dass nicht-psychologische Externalitäten einen guten Erklärungsbeitrag aufweisen, während kein signifikanter Effekt der Beobachtbarkeit eines Gutes/einer Eigenschaft auf den Grad der Vergleichsneigung festgestellt werden kann.

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

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

tieren und (ii) dabei solche Kandidaten bevorzugen, deren Beruf ein größeres öffentliches Ansehen besitzt.

In einem Folgeprojekt, das eine gemeinsame Arbeit mit Philipp Denter darstellt, wird der Einfluss sozialer Identität auf Wählerverhalten untersucht. Aus der psychologischen Forschung in diesem Bereich ist bekannt, dass Individuen zur Bevorzugung anderer Individuen aus ihrer *ingroup* neigen. Ob sich ein solcher *ingroup bias* auch im Verhalten von Wählern nachweisen lässt, wird in dem Teilprojekt untersucht. Erste Ergebnisse zeigen, dass sich die Berufseffekte zwischen linken und rechten Parteien unterscheiden und dass die Unterschiede gut erklärbar sind durch die Parteipräferenzen, die Wähler der entsprechenden Berufsgruppen gemäß Umfragen in Deutschland offenbaren.

Referenz:

Mechtel, Mario (2012): It's the Occupation, Stupid! Explaining Candidates' Success in Low-Information Elections, Working Paper (<http://ssrn.com/abstract=1938955>).

Dr. Vanessa Mertins

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

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

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

Forschungsprojekt: Monetäre und nicht-monetäre Anreize (mit Janine Bernhardt, WZB Berlin; Pia Lünstroth, hkp; Peter Schneider, Fachhochschule des Bundes)

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



mertins@iaaeu.de

0651 201 4746

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

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

In diesem Projekt wird der Einfluss von Genen und Hormonen auf individuelle Präferenzen untersucht. Nach einer ersten experimentalökonomisch-verhaltensgenetischen Studie zum Zusammenhang zwischen der Ausprägung eines spezifischen Kandidatengens, *MAOA*, und der individuellen Kooperationsbereitschaft in einem dynamischen Setting von zunehmender Information über die Kooperationsbereitschaft der Mitspieler (Mertins et al., 2011), untersuchen wir in einer Folgestudie den möglichen Zusammenhang zwischen *MAOA* und Trittbrettfahrerverhalten bei vollständiger Information. In einer weiteren Studie wird der Einfluss des Fingerquotienten als biologischer Marker für pränatales Testosteron auf die individuelle Wettbewerbsneigung in einer experimentellen Untersuchung mit 160 Probanden untersucht.

Referenz:

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

3.2.2 Veröffentlichungen

Laszlo Goerke

- Human Capital Formation and Tax Evasion. In: *Bulletin of Economic Research*. 2013. Vol. 65(1). S. 91-105.
- Profit Sharing and Relative Consumption. In: *Economics Letters*. 2013. Vol. 118(1). S. 167-169.
- Risk Aversion. Collective Bargaining and Wages in Germany. Mit M. Pannenberg. In: *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*. 2012. Vol. 26(2). S. 156-173.
- Risk Aversion and Trade Union Membership. Mit M. Pannenberg. In: *The Scandinavian Journal of Economics*. 2012. Vol. 114(2). 275-295.
- The Optimal Structure of Commodity Taxation in a Monopoly with Tax Avoidance or Evasion. In: *Public Finance Review*. 2012. Vol. 40(4). S. 519-536.
- Ist §1a KSchG ein „Nullum“? Eine Analyse der Veränderung in der Verteilung der Abfindungsfaktoren in Westdeutschland. Mit M. Pannenberg. In: *Die Betriebswirtschaft*. 2011. Vol. 71(3), S. 243-263.
(Dieser Beitrag wurde auf der Pflingsttagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. mit dem Best Paper Award 2012 der Zeitschrift *Die Betriebswirtschaft* ausgezeichnet.)
- Relative Consumption and Tax Evasion. In: *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2013. Vol. 87(1). S. 52-65.

Dieter Sadowski

- Codes of Conduct: Eine Quelle transnationalen Arbeitsrechts? Mit K. Kühne. In: Duschek, Stephan et al. (Hrsg.): *Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure*. 2012. S. 277-298.

Herausgeberschaften:

- Managementforschung
- European Journal of Law and Economics
- Journal for Labour Market Research (ehemals: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung)
- Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

- International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik
- Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen
- Management Revue
- Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung

Daniel Arnold

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

Adrian Chadi

- I Would Really Love to Participate in Your Survey! Bias Problems in the Measurement of Well-Being. In: *Economics Bulletin*. 2012. Vol. 32(4). S. 3111-3119.
- Employed But Still Unhappy? On the Relevance of the Social Work Norm. In: *Schmollers Jahrbuch. Journal of Applied Social Science Studies*. 2012. Vol. 132(1). S. 1-26.
- Policy Implications from Labour Market Research Based on Analyses of Individual Life Satisfaction Data. Dissertation. 2012. Universität Münster.

Marco de Pinto

- International Trade and Unemployment. On the Redistribution of Trade Gains when Firms Matter. Dissertation. 2013. Springer -Verlag Berlin.

Wolfgang Hoffeld

- Mindestlöhne und X-Effizienz. Dissertation. 2013. Rainer Hampp-Verlag Mering.

Mario Mechtel

- How Much do Others Matter? Explaining Positional Concerns For Different Goods And Personal Characteristics. Mit Inga Hillesheim. In: *Journal of Economic Psychology*. 2013. Vol. 34. S. 61-77.
- Electoral Cycles in Active Labor Market Policies. Mit Niklas Potrafke. In: *Public Choice* (erscheint demnächst).
- Essays on Political Economy and Social Preferences. Dissertation. 2012. Berlin.

- Beating Thy Neighbour: Derby Effects in German Professional Soccer. Mit Agnes Bäker und Karin Vetter. In: *Journal of Economics and Statistics*. 2012. Vol. 232(3). S. 224-246.
- Unterschiedliche Präferenzen für Status in Ost- und Westdeutschland. Mit Tim Friehe. 2012. *Ökonomenstimme* (www.oekonomenstimme.org).
- Aktive Arbeitsmarktpolitik und Wahltermine. Mit Niklas Potrafke. In: *ifo Schnelldienst*. 2012. Vol. 65(16). S. 35-37. Auch erschienen in *Ökonomenstimme* (www.oekonomenstimme.org).

Vanessa Mertins

- Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates. Mit Agnes Bäker. In: *Journal of Economic Psychology*. 2013. Vol. 34. S. 285-300.
- The Effects of Allocation Procedures on Resistance: Experimental Evidence from a Power-to-Resist Game. Mit Henrik Egbert und Tanja Könen. In: *Journal of Socio-Economics* (erscheint demnächst).

Abgeschlossene Dissertationen

- **Alexander Ahrens**
Precautionary Saving and the Influence of Unemployment Insurance on Saving Behaviour.
- **Rainer Ammon**
Arbeitnehmermitbestimmung – sozialstaatlicher Irrtum oder wohlstandsschaffende Institution?
- **Kerstin Bentner**
Das Entscheidungsverhalten ehrenamtlicher Gemeindeleiter in der Evangelischen Kirche Deutschlands – Eine explorative Untersuchung auf Basis der Verfügungstheorie.
- **Mattias Grammling**
Personalanreizsysteme für Mikrofinanzinstitutionen – Feldexperimente zur Bestimmung organisationskultureller Gestaltungsaspekte.
- **Wolfgang Hoffeld**
Mindestlöhne und X-Effizienz.
- **Kai Kühne**
Arbeitsbeziehungen als Politikum - Diskurse, Akteure und Tendenzen in Arbeitsrechtsprechung, Massenmedien und Betriebswirtschaftslehre.
- **Pia Lünstroth**
Leistungslohn und Kooptation. Eine ökonomische Analyse der Reform der Professorenbesoldung.

3.2.3 Vorträge und Konferenzbesuche

Laszlo Goerke

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, Ausschuss für Bevölkerungsökonomik des Vereins für Socialpolitik, Köln, 10.02.2012.
- Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 16.03.2012.
- Relative Consumption and Tax Evasion, CESifo Research Network Public Sector Economics, München, 12.04.2012.
- Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, CESifo Research Network Employment and Social Protection, München, 28.04.2012.
- Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Bozen, 01.06.2012.
- Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, Workshop: The Future of Trade Unions, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 13.06.2012.
- Profit Sharing and Relative Consumption, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Göttingen, 12.09.2012.
- Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, CEPR European Summer Symposium in Labour Economics, Buch, Ammersee, 15.09.2012.

Vortrag durch Koautoren:

- Tobias Brändle: Collective Bargaining Agreements and Employment Growth, 2. Workshop Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Ifo Institut Dresden, 09.-10.03.2012.
- Tobias Brändle: Collective Bargaining Agreements and Employment Growth, 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 15.03.2012.
- Tobias Brändle: Collective Bargaining Agreements and Employment Growth, Spring Meeting of Young Economists, Mannheim, 27.04.2012.
- Markus Pannenberg: Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, Internationale Nutzerkonferenz des Sozio-ökonomischen Panels, Berlin, 28.06.2012.

- Markus Pannenberg: Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, Jahreskongress der European Economic Association, Malaga, 27.08.2012.
- Thorsten Upmann: Failure of Ad Valorem and Specific Tax Equivalence under Uncertainty, Jahrestagung des International Institute of Public Finance, Dresden, 17.08.2012.
- Michael Neugart: Distribution and Welfare Effects of Dismissal Dispute Resolution Systems, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Göttingen, 11.09.2012.
- Tobias Brändle: Collective Bargaining Agreements and Employment Growth, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Göttingen, 12.09.2012.
- Tobias Brändle: Collective Bargaining Agreements and Employment Growth, THE Christmas Workshop, Universität Hohenheim, 13.12.2012.

Universitätsseminare:

- Relative Consumption, Working Time and Trade Unions, Freie Universität Berlin, 02.02.2012.
- Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform, CEPS/INSTEAD, Luxemburg, 15.02.2012.
- Keeping up with the Joneses: Income Comparisons and Labour Supply, Universität Regensburg, 05.11.2012.

Dieter Sadowski

Universitätsseminare:

- Transnationales Arbeitsrecht und Multinationale Unternehmen, SOFI Göttingen, 22.05.2012.
- Nachhaltigkeit in Trier, Ev. Seniorenakademie Trier, 28.11.2012.

Konferenzbesuch ohne Vortrag:

- Netzwerktreffen zur Personalökonomie, Tübingen, 19.-21.01.2012.
- Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012.
- Das europäische Sozialstaatsmodell, Bremen, 03.-05.05.2012.
- Mitbestimmung im Aufsichtsrat (Moderation: Podiumsdiskussion), Tübingen, 13.-14.09.2012.
- Herbstworkshop der Kommission Personal, Hamburg, 26.-28.09.2012.

- Jahrestagung der GIRA, Mülheim/Ruhr, Köln, 18.-19.10.2012.
- Erich-Gutenberg AG: Risikomanagement, Dortmund, 01.12.2012.

Daniel Arnold

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Benefit morale and cross-country diversity in sick pay entitlements, 2nd World Congress of the Public Choice Societies, Miami, 09.03.2012.
- Sickness absence and works councils – Evidence from German linked employer-employee-data, THE Workshop, Hohenheim, 31.06.2012.

Kursteilnahme:

- Winter School in Applied Microeconometrics, Tübingen, 22.-25.02.2012.
- Theory and Practice of Program Evaluation, Luxemburg, 21.-25.05.2012.

Janine Bernhardt

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Arbeitsmarktreformen und Unsicherheit - Verbreitung von Abstiegsängsten durch Hartz IV?, Netzwerktreffen zur Personalökonomie, Tübingen, 20.01.2012.

Kursteilnahme:

- Winter School in Applied Microeconometrics, Tübingen, 22.-25.02.2012.

Adrian Chadi

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- „The role of survey methodology in the reporting of satisfaction“, Internationale Nutzerkonferenz des Sozioökonomischen Panels, Berlin, 28.06.2012.

Konferenzbesuche mit Poster-Präsentation:

- Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, Workshop in Empirical Economics, Potsdam, 12.06.2012.
- Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, 11th Tiber Symposium on Psychology and Economics, Tilburg, 24.08.2012.

Vorträge durch Koautoren:

- Clemens Hetschko: Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, Berliner Netzwerk Arbeitsmarktforschung, Berlin, 18.04.2012.
- Clemens Hetschko: Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, Internationale Nutzerkonferenz des Sozioökonomischen Panels, Berlin, 28.06.2012.
- Clemens Hetschko: Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, 11. Finanzwissenschaftlicher Workshop, Berlin, 30.11.2012.

Universitätsseminare:

- Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, Research Seminar in Economics, Freie Universität Berlin, 16.02.2012.

Kursteilnahme:

- Theory and Practice of Program Evaluation, Luxemburg, 21.-25.05.2012.

Marco de Pinto

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- International Trade and Market Interventions by the Government – a Positive Analysis, Doktorandenkolloquium am Hamburgischen Welt-Wirtschaftsinstitut (HWWI), Hamburg, 31.01.2012.
- Unemployment Benefits as Redistribution Scheme of Trade Gains – a Positive Analysis, 14. Göttinger Workshop Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Universität Göttingen, 29.02.2012.
- Unemployment Benefits as Redistribution Scheme of Trade Gains – a Positive Analysis, 5th FIW-Research Conference International Economics, Wien, 13.04.2012.
- An Optimal Redistribution Scheme of Trade Gains, Forschungskolloquium Recht & Ökonomie, Universität Kassel, 22.05.2012.
- An Optimal Redistribution Scheme of Trade Gains, Workshop in Trade, Growth, and Macroeconomics: A Quantitative Approach, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 15.08.2012.
- Unemployment Benefits as Redistribution Scheme of Trade Gains – a Positive Analysis, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Göttingen, 12.09.2012.

- An Optimal Redistribution Scheme of Trade Gains, 14. Jahreskonferenz der European Trade Study Group (ETSG), Leuven, 14.09.2012.

Silke Haberkorn

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Wird „altes Eisen“ eine wertvolle Ressource? Betriebliche Personalpolitik im Lichte des demographischen Wandels, Herbstworkshop der Kommission Personal, Hamburg, 27.09.2012.
- Innovation and Technology as determinants of old age specific employment systems, Netzwerktreffen zur Personalökonomie, Tübingen, 19.-21.01.2012.

Forschungsaufenthalte:

- Forschungsdatenzentrum des Statistischen Landesamtes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 25.-29.06.2012.
- Forschungsdatenzentrum des Statistischen Landesamtes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 27.-29.08.2012.

Wolfgang Hoffeld

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Mindestlöhne und X-Effizienz, Netzwerktreffen zur Personalökonomie, Tübingen, 20.01.2012.

Mario Mechtel

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- Keeping up with the Müllers: Conspicuous Consumption in Reunified Germany, 4. Volkswirtschaftlicher Workshop, Tübingen, 24.02.2012.
- It's the occupation, stupid! Explaining candidates' success in low-information elections, 2nd World Congress of the Public Choice Societies, Miami, 09.03.2012.
- Political candidates' occupations and their success in low-information elections, 26th Annual Conference of the European Society for Population Economics, Bern, 21.06.2012.
- Keeping up with the Müllers: Conspicuous Consumption in Reunified Germany, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Göttingen, 12.09.2012.

Konferenzbesuche ohne Vortrag:

- 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 15.-16.03.2012.

- Mainz Workshop in Behavioral Economics, Mainz, 29.08.2012.
Kursteilnahme:
- Winter School in Applied Microeconometrics, Tübingen, 22.-25.02.2012.
- Theory and Practice of Program Evaluation, Luxemburg, 21.-25.05.2012.
- Behavioral Economics, Mainz, 27.-31.08.2012.

Vanessa Mertins

Konferenzbesuche mit Vortrag:

- A stress test for laboratory gift exchange, Netzwerktreffen zur Personalökonomie, Tübingen, 20.01.2012.
- Non-monetary awards within team-based compensation: incentive effects vs. group selection effects, 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 15.03.2012.
- Non-monetary awards within team-based compensation: incentive effects vs. group selection effects, Workshop Non-Monetary Incentives and Economic Behaviour, Mailand, 24.05.2012.
- The predictive value of the 2D:4D digit ratio for performance and competitive behavior in a real effort experiment und can genotype predict player type?, NeuroPsychoEconomics Conference, Rotterdam, 14.06.2012.
- Are preferences towards cooperation genetically transmitted? A geno-economic approach, Behavior Genetics Association Meeting, Edinburgh, 23.06.2012.
- Non-monetary awards within team-based compensation: incentive effects vs. group selection effects, Society for the Advancements of Behavioral Economics, SABE Granada, 14.07.2012.
- Priming and gender differences, European Conference of the Economic Science Association, ESA Köln, 15.09.2012.
- Gender, Productivity and Differences in Cooperativeness: Evidence from a Real-Effort Experiment, Jahrestagung der Gesellschaft für experimentelle Wirtschaftsforschung, GfeW Karlsruhe, 04.10.2012.
- Are lawyers fair and economists greedy? und Priming and gender differences, Herbstworkshop der Kommission Personal, Hamburg, 26.09.2012.
- Professorenbesoldungsturniere Workshop Karrieresystem Hochschule, Tübingen (eingeladener Vortrag), 09.11.2012.

Universitätsseminare:

- Gender, Productivity and Differences in Cooperativeness: Evidence from a Real-Effort Experiment, Economics and Management Workshop, Paderborn (eingeladener Vortrag), 05.11.2012.

4. Bibliothek

2012 wuchs die Spezialbibliothek des IAAEU auf mehr als 76.000 Medieneinheiten an. Von der Bestandsgröße ist sie damit vergleichbar der Bibliothek einer Fachhochschule.

Mit ihrer Spezialsammlung rechtsvergleichender Literatur zum Arbeitsrecht und wirtschaftswissenschaftlicher Literatur ist sie jedoch einzigartig in Europa. Innerhalb dieses Sammelgebietes ist selbst in den National- und Fachbibliotheken im jeweiligen EU-Land die Literatur oft nicht in diesem Umfang vorhanden.

Aus diesem Grund besuchten 2012 neben 321 externen inländischen Bibliotheksnutzern auch 85 ausländische Gäste die Bibliothek, oft auch über einen längeren Zeitraum. In der Bibliothek des IAAEU finden sie für ihre wissenschaftliche Arbeit die Literatur aus allen EU-Staaten, auch in den Originalsprachen, an einem Ort.

Das Interesse an den Beständen der IAAEU-Bibliothek zeigen auch die fast 64.000 Abfragen des WWW-OPAC; seit Oktober 1999 sind es mittlerweile über 237.000 Abfragen.

Fast 60 Prozent der Neuerwerbungen von 2012 erschienen im Ausland, zahlreiche außerhalb des Buchhandels. Dies machte die Literaturbeschaffung bei 49 in- und 76 ausländischen Lieferanten erforderlich und führte damit oft zu einem erhöhten Aufwand bei der sprachlichen Verständigung, Zahlung, Steuer- und anderen Einfuhrformalitäten.

Von den 394 laufenden Zeitschriften aus 26 Ländern waren aktuell 61 Titel laut Zeitschriften-Datenbank (dem zentralen Nachweis von Zeitschriftenbeständen in deutschen Bibliotheken) in keiner anderen deutschen Bibliothek nachgewiesen. Dazu kommen zahlreiche weitere, nicht mehr aktuell erscheinende Titel in „Alleinbesitz“ und viele, die nur in wenigen anderen deutschen Bibliotheken vorhanden sind.

5. Gastforscher, Vorträge und Konferenzen am IAAEU

5.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.1.1 Gastforscher

Mahmut Kabakci

Habilitand an der Juristischen Fakultät der Yalova Universität, Türkei, arbeitete von Juni 2011 bis Juli 2012 am IAAEU an seiner Habilitation zum Thema: „Die Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung im deutschen und türkischen Arbeitsrecht – eine rechtsvergleichende Studie“.

Mario Wertz

Mitarbeiter der Daimler AG, arbeitete vom 26.03. bis 28.03.2012 am IAAEU an seiner Dissertation zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

Gábor Mélypataki

Doktorand an der Juristischen Fakultät der Universität Miskolc, Ungarn, arbeitete vom 01.04. bis 31.07.2012 am IAAEU an seiner Dissertation zum Thema: „Das Problem des einheitlichen Beamtenrechtes de lege ferenda de lege lata“. Der Aufenthalt wurde durch den DAAD finanziert.

Rita Canas

Habilitandin an der Juristischen Fakultät der Universität Lissabon, Portugal, arbeitete von Juli bis Ende Dezember 2012 am IAAEU an ihrer Habilitation zum Thema: „The Suspension of the Employment Contract“.

Prof. Dr. Darcy du Toit

Besuch des IAAEU am 06.07.2012. Unterhaltung mit Prof. Dr. Dres. h.c. Birk über „Domestic employment ILO convention 189“.

Gábor Kártyás

Doktorand an der Juristischen Fakultät der Katholischen Universität Pazmany Peter Budapest, Ungarn, informierte sich vom 02. bis 06.07.2012 am IAAEU über die arbeitsrechtlichen Entscheidungen des EuGH.

Prof. Támas Prugberger und Prof. György Kenderes

Zusammenarbeit vom 08. bis 14.07.2012 am IAAEU. Austausch neuester Entwicklungen des deutschen und europäischen Arbeitsrechts. Der Aufenthalt wurde durch das ERASMUS-Programm finanziert.

Dott.ssa Annamaria Donini

Besuch des IAAEU vom 23.07. bis 10.08.2012. Informationsaustausch zum Thema „Unemployment benefits and labour market in national and European view“.

Kübra Doğan Yenisey

Associate Professor of Labour and Social Security Law in Istanbul Bilgi University, Law Faculty, arbeitete im August und September 2012 am IAAEU an ihrer Habilitation zum Thema: „The mandatory nature of the employment law“. Der Aufenthalt wurde durch den DAAD finanziert.

Dr. Tomáš Sninčák

Besuch des IAAEU vom 03.09.2012 bis 03.02.2013 zum Informationsaustausch zum Thema „The contractual coverage of the work performance under the Labor Code and Commercial Code“. Der Aufenthalt wurde durch ein slowakisches nationales Stipendienprogramm finanziert.

Miriam Kullmann-Klocke, LL.M.

Doktorandin an der Radboud Universität in Nijmegen, Niederlande, arbeitete im September und Oktober am IAAEU an ihrer Dissertation zum Thema: „Durchsetzung des Arbeitsrechts in einem grenzüberschreitenden Kontext“. Der Aufenthalt wurde durch den DAAD finanziert.

Prof. Dr. György Kiss

Leiter der „MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law“ der Universität Pécs, die zum Thema „Effect of the globalised economy on labour law - the future of European and Hungarian labour law in the context of the great regions“ forscht und zu deren Mitgliedern u. a. auch Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter zählt. Er besuchte das IAAEU im Rahmen dieses Projektes vom 09.12. bis 15.12.2012. Der Aufenthalt wurde von der Ungarischen Akademie der Wissenschaften im Rahmen des o. g. Projekts finanziert.

Dr. Gyula Berke:

Mitglied der „MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law“ der Universität Pécs, die zum Thema „Effect of the globalised economy on labour law - the future of European and Hungarian labour law in the context of the great regions“ forscht. Er besuchte das IAAEU im Rahmen dieses Projektes vom 17.12. bis 22.12.2012. Der Aufenthalt wurde von der Ungarischen Akademie der Wissenschaften im Rahmen des o. g. Projekts finanziert.

5.1.2 Vorträge und Konferenzen

Vorträge:

Oliver Reisinger

„Die Vertretung der BRD in Arbeitsrechtssachen vor dem EuGH“, 23.04.2012.

Wolfgang Koberski

„Entwicklung des Arbeitnehmerentsendegesetzes“, 06.02.2012.

Alexander Bergweiler und Dr. Christian-Armand Houben

„Mit einer Kündigung vor dem Arbeitsgericht oder Warum Arbeitgeber gerne eine Abfindung zahlen“, 18.06.2012.

Prof. Dr. Tamas Prugberger

„Die aktuelle Entwicklung im Arbeitsrecht in Ungarn“, 11.07.2012.

Dr.

Gerrit Forst

„Whistleblowing im internationalen Vergleich“, 16.07.2012.

Alexander Bergweiler und Dr. Christian-Armand Houben

„Sanierung durch Personalabbau - Was wartet am Ende des Regenbogens: Der Kessel voll Gold oder die Masseunzulänglichkeit?“, 26.11.2012.

Konferenzen:

„Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ im ERA-Conference Center in Trier am 12.10.2012.

Vortragende:

- Prof. Dr. Egils Levits, Richter am Europäischen Gerichtshof und ehemaliger Richter am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
- Colm O`Cinneide, Professor für Vergleichendes Verfassungs- und Antidiskriminierungsrecht an der UCL London und Vize-Präsident des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte
- Lenia Samuel, Sonderberaterin der Europäischen Kommission in Brüssel und ehemalige Vorsitzende des Regierungskomitees der Europäischen Sozialcharta in Straßburg
- Prof. Dr. Dr. h.c. Angelika Nußberger, Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte
- Filip Dorssemont, Professor für Europäisches Arbeitsrecht an der Katholischen Universität Leuven, Belgien
- Prof. Dr. Achim Seifert, Professor für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Jena

- Stein Evju, Professor für Norwegisches und Internationales Arbeitsrecht an der Universität Oslo

(Vollständiger Artikel zur Veranstaltung siehe Presseschau S. 83)

5.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

5.2.1 Gastforscher

- 02.-05.04.2012 Florian Baumann (Universität Tübingen), Kooperationspartner: Mario Mechtel
- 14.-16.05.2012 Tim Friehe (Universität Konstanz), Kooperationspartner: Mario Mechtel
- 04.-07.06.2012 Florian Hett (Universität Mainz, Universität Frankfurt a.M.), Kooperationspartner: Mario Mechtel
- 01.08.2012 Peter Schneider (Fachhochschule des Bundes), Kooperationspartner: Vanessa Mertins
- 17.-18.07.2012 Jörg Franke (Universität Dortmund), Kooperationspartner: Vanessa Mertins
- 23.-25.07.2012 Philipp Denter (Universität St. Gallen), Kooperationspartner: Mario Mechtel
- 20.-21.11.2012 Agnes Bäker (Universität Tübingen), Kooperationspartner: Mario Mechtel
- 10.12.2012 Susanne Warning (Universität Augsburg), Kooperationspartner: Vanessa Mertins
- 19.12.2012 Peter Schneider (Fachhochschule des Bundes), Kooperationspartner: Vanessa Mertins

5.2.2 Ökonomisches Kolloquium am IAAEU

Sommersemester 2012

- 03.04.2012 Florian Baumann (Universität Tübingen): „Self-employment, education and employment protection“
- 24.04.2012 Mario Mechtel (IAAEU): „Identity and voting“
- 08.05.2012 Laszlo Goerke (IAAEU): „Trade union membership and sickness absence: Evidence from a sick pay reform“
- 15.05.2012 Tim Friehe (Universität Konstanz): „Optimal damages multipliers in oligopolistic markets“
- 22.05.2012 Thomas Buser (Universität Amsterdam): „Gender, competition and career choices“

- 05.06.2012 Florian Hett (Universität Mainz, Universität Frankfurt a.M.): „Social networks, leadership and contests: Experimental data and field behavior“
- 12.06.2012 Marco de Pinto (Universität Kassel): „Unemployment benefits as redistribution scheme of trade gains – a normative analysis“
- 19.06.2012 Vanessa Mertins (IAAEU): „Gender differences in preference malleability“
- 26.06.2012 Adrian Chadi (IAAEU): „The role of survey methodology in the reporting of satisfaction“
- 03.07.2012 Tobias König (Universität Hannover): „Self esteem and task performance – Evidence from educational outcomes“
- 10.07.2012 Wolfgang Hoffeld (IAAEU): „Minimum wages & X-inefficiency“
- 17.07.2012 Jörg Franke (TU Dortmund): „The optimal bias in lottery and all-pay auction contests“
- 24.07.2012 Philipp Denter (Universität St. Gallen): „Do polls create momentum in political competition?“

Wintersemester 2012/13

- 23.10.2012 Daniel Etzel (Universität Bayreuth): „Union Wage Setting and International Trade“
- 30.10.2012 Patrick Kampkötter (Universität Köln): „Differentiation and Performance - An Empirical Investigation on the Incentive Effects of Bonus Plans“
- 13.11.2012 Jörn Block (Universität Trier): „On the Benefits of Working in One's Own Family's Firm: Job Satisfaction and Wages of Family Employees“
- 20.11.2012 Agnes Bäker (Universität Tübingen): „Academic Mobility, Time to Tenure and Reputation of Tenure Granting Institution“
- 27.11.2012 Steffen Künn (IZA): „Getting Back into the Labor Market: The Effects of Start-Up Subsidies for Unemployed Females“
- 04.12.2012 Dominique Demougin (EBS Universität für Wirtschaft und Recht): „Moral Hazard, Incomplete Contracts and the Role of Courts“ (gemeinsam mit dem Betriebswirtschaftlichen Forschungskolloquium an der Universität Trier)
- 11.12.2012 Leonie Gerhards (Universität Frankfurt a.M.): „Self-image vs. Social Image – The Incentive Effects of Symbolic Awards“
- 18.12.2012 Christiane Bradler (ZEW Mannheim): „Incentives and Creativity“

5.2.3 Brownbag Seminar

- 18.10.2012 Mario Mechtel: „Gambling to Leapfrog in Status?“
- 25.10.2012 Laszlo Goerke: „Income Comparisons and Labour Supply“
- 15.11.2012 Daniel Arnold: „Determinants of Presenteeism in Europe“
- 22.11.2012 Adrian Chadi: „Mobility within Firms and Union Membership“
- 06.12.2012 Mario Mechtel: „Identity Economics“
- 13.12.2012 Adrian Chadi: „Evaluation bildungspolitischer Reformen in Deutschland“

5.2.4 IAAEU Discussion Paper Series in Economics

- 01/2012 Relative Consumption Concerns or Non-Monotonic Preferences? / *Inga Hillesheim und Mario Mechtel*
- 02/2012 Profit Sharing and Relative Consumption / *Laszlo Goerke*
- 03/2012 Conspicuous Consumption and Communism: Evidence From East and West Germany / *Tim Friehe und Mario Mechtel*
- 04/2012 Unemployment Benefits as Redistribution Scheme for Trade Gains - A Positive Analysis / *Marco de Pinto*
- 05/2012 Failure of Ad Valorem and Specific Tax: Equivalence under Uncertainty / *Laszlo Goerke, Frederik Herzberg und Thorsten Upmann*
- 06/2012 The Redistribution of Trade Gains and the Equity-Efficiency Trade-Off / *Marco de Pinto*
- 07/2012 Trade Union Membership and Sickness Absence: Evidence from a Sick Pay Reform / *Laszlo Goerke und Markus Pannenberg*
- 08/2012 Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates / *Agnes Bäker und Vanessa Mertins*
- 09/2012 Union Wage Setting and International Trade / *Hartmut Egger und Daniel Etzel*
- 10/2012 How Much Do Others Matter? Explaining Positional Concerns for Different Goods and Personal Characteristics / *Inga Hillesheim und Mario Mechtel*
- 11/2012 Benefit Morale and Cross-Country Diversity in Sick Pay Entitlements / *Daniel Arnold*

5.2.5 Beratung und Gutachtertätigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der ökonomischen Abteilung des IAAEU

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

6. Mitarbeiter

6.1 Mitarbeiterübersicht (Stand: 31.12.2012)

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail:
Direktorium			
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724	4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721	4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk	638	4772	birk@iaaeu.de
Ass. jur. Boris Alles	728	4756	alles@iaaeu.de
Ref. jur. Konstantin Esch	718	4745	esch@iaaeu.de
Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.	711	4763	klauk@iaaeu.de
Ass. jur. Marius Mietzner	716	4758	mietzner@iaaeu.de
Ref. jur. Sarah Prinz	712	4185	prinz@iaaeu.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski	637	4761	sadowski@iaaeu.de
Daniel Arnold, M.A.	719	4755	arnold@iaaeu.de
Dr. Adrian Chadi	632	4774	chadi@iaaeu.de
Dr. Marco de Pinto	636	4762	pinto@iaaeu.de
Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld	715	4759	hoffeld@iaaeu.de
Sabrina Jeworrek, M. Sc.	634	4736	jeworrek@iaaeu.de
Dr. Mario Mechtel	717	4757	mechtel@iaaeu.de
Dr. Vanessa Mertins	729	4746	mertins@iaaeu.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Christine Irion	709	4768	irion@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeu.de
EDV-Abteilung			
Leitung EDV (Adrian Chadi)	632	4774	chadi@iaaeu.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeu.de

6.2 Neue Mitarbeiter am IAAEU:

Sabrina Jeworrek

Sabrina Jeworrek studierte ab 2007 Volkswirtschaftslehre an der Philipps-Universität Marburg. Das Studium schloss sie 2012 mit einem Master of Science in Economics and Institutions ab. Seit Oktober 2012 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung des IAAEU. Ihre Forschungsinteressen liegen in der Arbeitsmarktpolitik, der Verhaltensökonomik, den Gender Relations und der Bildungsökonomik.



jeworrek@iaaeu.de

0651 201 4736

Marius Mietzner

Marius Mietzner studierte ab 2004 Rechtswissenschaften an der Universität Regensburg. Während des Studiums arbeitete er als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung. Nach Abschluss des ersten juristischen Staatsexamens im Januar 2010 absolvierte er das Rechtsreferendariat mit Station unter anderem bei den Kanzleien Noerr LLP in München und Schild, Weinmann, Zeller, Winkler und Kollegen in Regensburg. Im Mai 2012 legte er erfolgreich das zweite juristische Staatsexamen ab. Seit Oktober 2012 arbeitet er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der rechtswissenschaftlichen Abteilung des IAAEU.



mietzner@iaaeu.de

0651 201 4758

Sarah Prinz

Sarah Prinz studierte ab 2007 Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Studienbegleitend absolvierte sie die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht. Nach Abschluss ihres ersten Staatsexamens im Juni 2012 unterstützt sie seit Juli 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin die rechtswissenschaftliche Abteilung des IAAEU.



prinz@iaaeu.de

0651 201 4185

7. Presseschau

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Jura-Studenten überzeugen die Jury des Bundesarbeitsgerichts

www.uni-trier.de, 27.01.2012



Victoria Sittner und Thomas Klein vom Team des IAAEU überzeugten die Richter des Moot-Courts: Sie belegten den zweiten Platz hinter einem Team der Bucerius Law School aus Hamburg.

Bei dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) ausgerichteten arbeitsrechtlichen Moot-Court-Wettbewerb haben zwei Teams der Universität Trier die Richter überzeugt. Diese Veranstaltung, die alle zwei Jahre stattfindet und am 19. Januar in Erfurt zum vierten Mal ausgetragen wurde, ist Teil einer praxisnahen Ausbildung von Studenten der Rechtswissenschaft. Der Moot-Court zielt darauf ab, Rhetorik und freie Rede zu fördern und angehende Juristen mit Anforderungen des beruflichen Alltags vertraut zu machen.

Das erste Trierer Team mit Victoria Sittner (7. Fachsemester) und Thomas Klein (5. Fachsemester) belegte einen hervorragenden zweiten Platz. Sie wurden durch das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier in Person von Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter, Dr. Johannes Heuschmid und Boris Alles betreut. Das zweite Team bildeten Simon Adams (7. Fachsemester), Peter Esch (9. Fachsemester) und Stella Neuerburg (7. Fachsemester), die von Prof. Dr. Thomas Raab und dessen Mitarbeiterin Nicole Gietzen betreut wurden.

Den Studenten wurde die Aufgabe gestellt, in einem vorgegebenen juristischen Sachverhalt für fiktive Prozessparteien zu kämpfen: In diesem Jahr drehte sich der Prozess um die Rückzahlung von Fortbildungskosten. Die Studenten vertraten vor Gericht die gegensätzlichen Anliegen der Parteien. Dazu mussten sie einen Schriftsatz erstellen und in einer mündlichen Verhandlung vor einer aus Richtern des BAG bestehenden Jury ihre Argumente vortragen. Insgesamt traten 32 studentische Teams von 17 bundesdeutschen Hochschulen vor den Moot-Court. Damit war die höchst zulässige Teilnehmerzahl - ebenso wie vor zwei Jahren - erreicht worden. Die Teams traten in vier Gruppen an. Jeweils das beste Team der Gruppe erreichte das Halbfinale. Die Sieger des Halbfinals traten am Schluss im Finale vor dem „großen Senat“ mit fünf Bundesrichtern gegeneinander an. Das Dreierteam der Universität Trier scheiterte in der Vorrunde ganz knapp als Gruppenzweiter, nahm aber viel Lob der Jury mit nach

Hause. Das Zweierteam aus Victoria Sittner und Thomas Klein erreichte sogar das Finale und musste sich dort nur einem Team der Bucerius Law School aus Hamburg geschlagen geben. Der zweite Platz war der verdiente Lohn für eine überzeugende Vorstellung. Wie bereits bei den vergangenen Wettbewerben zeigten die Studenten aller Teams insgesamt ein beeindruckendes Engagement für arbeitsrechtliche Fragestellungen sowie ansprechende fachliche und rhetorische Leistungen.

Das Potenzial sozialer Grundrecht in Europa

Hochrangige Besetzung und diskussionsfreudige Teilnehmer bei IAAEU Tagung

Unijournal 03/2012, S. 30

Unter dem Titel „Soziale Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem“ veranstaltete das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter am 12. Oktober 2012 in den Räumlichkeiten des ERA Conference Centers in Trier eine hochrangig besetzte Konferenz. Gefördert wurde diese Tagung von der Thyssen-Krupp-Stiftung.

Vor dem Hintergrund des Inkrafttretens des Vertrages von Lissabon und der damit erstmaligen Rechtsverbindlichkeit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, diskutierte ein internationales Publikum angeregt über das Entwicklungspotential sozialer Grundrechte im europäischen Mehrebenensystem.

Herr Klaus Lörcher, ehemaliger Justiziar des Europäischen Gewerkschaftsbundes, und Herr Prof. Dr. Hellmut Wißmann, ehemaliger Präsident des Bundesarbeitsgerichts und Honorarprofessor an der Universität Halle-Wittenberg, führten die Gäste mit ihrer Moderation sicher durch das Rahmenprogramm und leiteten im Anschluss an die Beiträge die angeregten Diskussionsrunden.

Zu den über 80 Gästen aus verschiedenen europäischen Ländern zählten dabei sowohl Vertreter zahlreicher Universitäten und arbeitsrechtlicher Institute, als auch Vertreter internationaler Organisationen, Gewerkschaften und Ministerien des Bundes.

Herr Prof. Colm O’Cinneide, Professor für Vergleichendes Verfassungs- und Anti-Diskriminierungsrecht an der UCL London und Vize-Präsident des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte, ermöglichte im Anschluss mit seinem Beitrag „*Verfassungen der Mitgliedstaaten*“ vertiefte Einblicke in den Grundrechtsschutz verschiedener europäischer Verfassungen und zog darüber hinaus interessante Vergleiche zu internationalen Verfassungswerken. Im Anschluss an eine rege Diskussion zu den ersten Vorträgen verschaffte Frau Lenia Samuel, Sonderberaterin der Europäischen Kommission in Brüssel und ehemalige Vorsitzende des Regierungskomitees der Europäischen Sozialcharta in Straßburg, den Zuhörern mit ihrem Beitrag zur „*Europäischen Sozialcharta*“ einen weitreichenden Überblick über die historische Entwicklung und die heutige Bedeutung der Sozialcharta für soziale Grundrechte im europäischen System.

Als Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte stellte Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Angelika Nußberger eindrucksvoll die Bedeutung der Europäischen

Menschenrechtskonvention für die Entwicklung sozialer Rechte und ihre Ausstrahlung auf Charta der Grundrechte der europäischen Union.

Nach einer stärkenden Mittagspause, die von allen Teilnehmern zudem zur fortgesetzten Diskussion genutzt wurde, sorgte Herr Prof. Filip Dorssemont, Professor für Europäisches Arbeitsrecht an der Katholischen Universität Löwen, Belgien, mit einem humorvollen und lebendigen Vortrag zum Thema „*Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Rechtsquellen unter besonderer Berücksichtigung der horizontalen Bestimmungen der Europäischen Grundrechtecharta*“ für einen gelungenen Auftakt am Nachmittag. Nicht weniger interessant setzte sich Herr Prof. Dr. Achim Seifert, Universität Jena, mit der Frage der horizontalen Wirkung sozialer Grundrechte auseinander und zog beeindruckend anschaulich Parallelen zum nationalen Recht.

Komplettiert wurde der sehr informative und fachlich anspruchsvolle Konferenztag schließlich mit einem Beitrag von Herrn Prof. Stein Evju, Professor für Norwegisches und Internationales Arbeitsrecht an der Universität Oslo, zum Thema „*Soziale Grundrechte vs. Europäische Grundfreiheiten*“.

Insgesamt blickt das IAAEU auf eine gelungene Veranstaltung zurück, zu deren Gelingen eine hochrangige Besetzung, erfahrene Moderatoren, diskussionsfreudige Teilnehmer und nicht zuletzt auch die Mitarbeiter des IAAEU beigetragen haben.

US-Arbeitsrechtler erhält Trierer Ehrendoktorwürde

Trierischer Volksfreund, 06.07.2012

Der Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier würdigte die herausragenden Verdienste des US-amerikanischen Arbeitsrechtlers Matthew W. Finkin um die nationale und internationale Rechtswissenschaft mit der Verleihung der Ehrendoktorwürde.

Dekanin Professor Monika Schlachter und Vizepräsident Professor Thomas Raab betonten bei der akademischen Feierstunde insbesondere die fruchtbare Zusammenarbeit mit dem hiesigen Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU, Campus II), dessen Kuratorium Finkin seit 1999 angehört.

In seinem Festvortrag verdeutlichte Finkin die strukturellen Unterschiede bei Bagatellkündigungen im US-amerikanisch-deutschen Rechtsvergleich am Beispiel der vieldiskutierten „*Emmely-Entscheidung*“ des Bundesarbeitsgerichts. Finkin lehrt an der University of Illinois Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung und beschäftigt sich seit vielen Jahren mit dem europäischen und internationalen Arbeitsrecht.

Er ist unter anderem Mitautor des Standardwerks „*Labour Law*“ sowie Autor zahlreicher Beiträge in ausländischen und deutschen Zeitschriften und von Monografien.

Juristin der Universität Trier gehört dem Gremium weitere sechs Jahre an

www.uni-trier.de, 12.12.2012



Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Dr. Monika Schlachter für weitere sechs Jahre als Mitglied des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (ECSR) gewählt. Die Professorin für Zivilrecht, Arbeitsrecht und Internationales Recht an der Universität Trier ist amtierende Vizepräsidentin des 15-köpfigen Gremiums, das die Einhaltung der in der Europäischen Sozialcharta festgelegten Rechte durch die Mitgliedstaaten kontrolliert. Die zweite Amtszeit der Direktorin des Institutes für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) der Universität Trier beginnt mit dem 1. Januar 2013 und endet am 31.12.2018.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

Wissenswert: Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, ist nicht mehr in Mode. Dabei bringt es einen großen Vorteil, wie zwei Forscher zeigen: Das Risiko, gefeuert zu werden, sinkt deutlich. (Von Hans Christian Müller, Düsseldorf)

Handelsblatt, 01.03.2012

Es sind markige Worte, mit denen die Funktionäre des Verdi-Bezirks Emscher-Süd ihre Kollegen beschimpfen, die nicht bei ihnen Mitglied sind: „Uns stinkt, dass ihr jetzt in den Genuss des neuen Flächentarifvertrags kommt“, heißt es auf der Internetseite, „denn eigentlich habt ihr das nicht verdient.“ Schließlich hätten die Trittbrettfahrer keinen Finger krumm gemacht dafür.

Dieses Dilemma der Gewerkschaften ist altbekannt: Viele Arbeitnehmer sparen sich den Mitgliedsbeitrag, weil die ausgehandelten Löhne und Arbeitsbedingungen sowieso für alle Arbeitnehmer gelten. Wer sich engagiert, verdient keinen Cent mehr – warum also beitreten? Und so verlieren die deutschen Gewerkschaften Jahr für Jahr Mitglieder. Im Vergleich zu 1994 sind es heute ein Drittel weniger – obwohl die Gesamtzahl der Beschäftigten gestiegen ist.

Doch wer die Vorteile, die Gewerkschaften ihren Mitgliedern bieten, nur mit Blick auf den Lohn bemisst, übersieht Entscheidendes. Zu diesem Ergebnis kommen die Ökonomen Laszlo Goerke (Universität Trier) und Markus Pannenberg (Fachhochschule Bielefeld) in einer Studie, die jüngst in der angesehenen Fachzeitschrift „Labour Economics“ erschienen ist.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bringt Arbeitnehmern demnach sehr wohl handfesten wirtschaftlichen Nutzen: Das Risiko, entlassen zu werden, ist für Genossen spürbar geringer. Jobsicherheit ist Arbeitnehmern fast ebenso wichtig wie der Kontostand, zeigen Umfragen immer wieder.

Goerke und Pannenberg nutzten für ihre Analyse das Sozioökonomische Panel (SOEP), eine gigantische Datenbank, deren Macher Jahr für Jahr denselben 20 000 Deutschen mehr als 150 Fragen stellen – unter anderem geht es dabei um den Job, das Einkommen und die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Anhand dieser Daten konnten die Autoren die Erwerbsbiografien von Tausenden Arbeitnehmern untersuchen.

Das Ergebnis ist eindeutig: Die Wahrscheinlichkeit, gefeuert zu werden, beträgt für Nichtgewerkschafter 3,6 Prozent pro Jahr. Bei Genossen liegt sie dagegen nur bei 2,2 Prozent, wie Goerke und Pannenberg mit statistischen Analysen zeigen. Frauen und Industriearbeitern beschert die Mitgliedschaft sogar noch größere Arbeitsplatzsicherheit.

Dieser Effekt lässt sich nicht damit erklären, dass Betriebsratsmitglieder besonderen Kündigungsschutz genießen – der Befund gilt für ganz normale Gewerkschaftsmitglieder. Das Ergebnis wird auch nicht dadurch getrieben, dass ältere Arbeitnehmer und solche mit langer Betriebszugehörigkeit seltener ihren Job verlieren und gleichzeitig öfter einer Gewerkschaft angehören. Diese Effekte haben die Forscher herausgerechnet.

Was aber ist der Grund dafür, dass die Jobs von Genossen sicherer sind? Die Forscher erklären das Phänomen mit dem Rechtsschutz, den die Mitglieder von der Gewerkschaft erhalten. Bei Arbeitsgerichtsprozessen können sich Mitglieder un-

entgeltlich von einem Gewerkschaftsanwalt vertreten lassen. „Die Bereitschaft, juristisch gegen eine Entlassung vorzugehen, ist daher viel höher“, sagt Pannenberg. Erfahrene Gewerkschaftsanwälte holen vor Gericht für ihre Mandanten häufig deutlich mehr heraus, zeigen Studien: Ihre Mandanten bekommen häufiger eine Abfindung, die meist auch höher ausfällt.

Für den Arbeitgeber steigt so das finanzielle Risiko, wenn er ein Gewerkschaftsmitglied auf die Straße setzen will. Dies dürfte dazu führen, dass sich Unternehmen beim Stellenabbau bevorzugt von nicht organisiertem Personal trennen.

„Trade union membership and dismissals“, von Laszlo Goerke und Markus Pannenberg, erschienen in: Labour Economics (2011).

Jobs von Gewerkschaftsmitgliedern sind sicherer—Trierer Wirtschaftswissenschaftler wertet im Rahmen eines Forschungsprojekts umfassendes Datenmaterial aus

Pressemitteilung Universität Trier, 08.03.2012

Warnstreiks im öffentlichen Dienst, Massenentlassungen bei Schlecker, Tarifverhandlungen bei den Fluglotsen – bei den aktuellen Auseinandersetzungen auf dem Arbeitsmarkt steht oft auch die Rolle der Gewerkschaften zur Diskussion. Immer mehr Arbeitnehmer sparen sich den Mitgliedsbeitrag, weil Löhne und Arbeitsbedingungen ohnehin für alle gelten. In den letzten knapp 20 Jahren ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder um ein Drittel gesunken.

Dabei bietet eine Mitgliedschaft mindestens einen deutlichen Vorteil: Gewerkschaftern wird seltener gekündigt – und das wirkt sich auch positiv auf den Geldbeutel aus. Herausgefunden hat das Laszlo Goerke, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier und wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des Trierer Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU). Eine entsprechende Studie ist vor Kurzem in der Fachzeitschrift Labour Economics erschienen.

Im Rahmen eines von der Fritz Thyssen Stiftung geförderten Forschungsprojekts zur Gewerkschaftsmitgliedschaft wertet Goerke gemeinsam mit seinem Bielefelder Kollegen Prof. Dr. Markus Pannenberg über einen längeren Zeitraum hinweg das Sozioökonomische Panel (SOEP) aus. Darin werden die jährlich aktualisierten Antworten von 20.000 Deutschen auf 150 Fragen gesammelt, darunter zu Job, Einkommen und Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Eine entscheidende Erkenntnis der Auswertung: Die Wahrscheinlichkeit gekündigt zu werden ist für Nicht-Mitglieder im Durchschnitt um ein Drittel höher als für Mitglieder von Gewerkschaften. Bei Frauen und Industriearbeitern ist der Unterschied sogar noch deutlicher. Dabei haben die Wissenschaftler Einflussfaktoren wie den Kündigungsschutz von Gewerkschaftsmitgliedern oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit bereits herausgerechnet.

Grund für die höhere Jobsicherheit von Gewerkschaftsmitgliedern ist nach Ansicht der Forscher der Rechtsschutz, den Gewerkschaften ihren Mitgliedern bieten. „Im Falle einer Kündigung können sich Gewerkschaftsmitglieder von erfahrenen Anwälten vertreten lassen und erhalten so deutlich höhere Abfindungen.“

Für den Arbeitgeber ist es also teurer, sich von einem Gewerkschaftsmitglied zu trennen als von nicht organisiertem Personal“, so Goerke.

Die höhere Jobsicherheit bringt Gewerkschaftsmitglieder außerdem einen finanziellen Mehrwert: „Der – wenn auch nur vorübergehende – Verlust des Jobs kostet den Arbeitnehmer immer Geld. Wenn man das mit der geringeren Entlassungswahrscheinlichkeit gegenrechnet, spart sich das Gewerkschaftsmitglied etwa ein Drittel seines jährlichen Mitgliedsbeitrags“, erklärt Goerke.

Allerdings beziehen sich die Erkenntnisse des Forschungsteams nur auf Einzelentlassungen, im Falle von betriebsbedingten Massenentlassungen – wie sie möglicherweise auch den Beschäftigten im Trierer Walzwerk bevorstehen –, macht es nach Einschätzung von Goerke keinen Unterschied, ob man organisiert ist oder nicht. „Einzelentlassungen kommen jedoch deutlich häufiger vor, sie fallen nur nicht so auf. Berichte über spektakuläre Massenentlassungen verzerren unsere Wahrnehmung.“

Welchen zusätzlichen Nutzen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft neben der erhöhten Jobsicherheit und den damit zusammenhängenden finanziellen Vorteilen bringt, will Goerke gemeinsam mit seinem Kollegen nun durch weitere Auswertungen des soziökonomischen Panels herausfinden.

Gewerkschaftsmitglieder haben sichere Jobs (Heribert Waschbüsch)

Warnstreiks hier, Protestaktionen dort, die Gewerkschaften sind derzeit an vielen Baustellen gefragt. Bei den vielen Auseinandersetzungen wird es sie freuen, dass sie nun wissenschaftlich Rückenwind bekommen: Jobs von Gewerkschaftsmitgliedern sind sicherer, urteilen zwei Uni-Professoren.

www.volksfreund.de , 11.03.2012

Trier. Die Gewerkschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst machen derzeit ordentlich Druck, bei Schlecker gibt es bundesweit und in der Region Massenproteste und die Streiks an den Flughäfen - ob Lotsen oder Vorfeldpersonal - sorgen für ordentlichen Diskussionsbedarf. Bei den Auseinandersetzungen steht die Rolle der Gewerkschaften im Mittelpunkt, doch gleichzeitig sparen sich immer mehr Arbeitnehmer den Mitgliedsbeitrag.

20 000 Stimmen ausgewertet

Ein Fehler, wie der Betriebswirtschaftsprofessor Laszlo Goerke (Uni Trier) gemeinsam mit seinem Bielefelder Kollegen Professor Markus Pannenberg meint. Eine Mitgliedschaft biete mindestens einen deutlichen Vorteil: Gewerkschaftern wird seltener gekündigt - und das wirkt sich auch positiv auf den Geldbeutel aus.

Im Rahmen eines von der Fritz-Thyssen-Stiftung geförderten Forschungsprojekts zur Gewerkschaftsmitgliedschaft wertet Experte Goerke gemeinsam mit Pannenberg über einen längeren Zeitraum hinweg das Sozioökonomische Panel (SOEP) aus.

Darin werden die jährlich aktualisierten Antworten von 20 000 Deutschen auf 150 Fragen gesammelt, darunter zu Job, Einkommen und Gewerkschaftsmitgliedschaft. Eine entscheidende Erkenntnis der Auswertung: Die Wahrscheinlich-

keit gekündigt zu werden ist für Nicht-Mitglieder im Durchschnitt um ein Drittel höher als für Mitglieder von Gewerkschaften. Bei Frauen und Industriearbeitern ist der Unterschied sogar noch deutlicher. Grund für die höhere Jobsicherheit von Gewerkschaftsmitgliedern ist nach Ansicht der Forscher der Rechtsschutz, den Gewerkschaften ihren Mitgliedern bieten. „Im Falle einer Kündigung können sich Gewerkschaftsmitglieder von erfahrenen Anwälten vertreten lassen und erhalten so deutlich höhere Abfindungen. Für den Arbeitgeber ist es also teurer, sich von einem Gewerkschaftsmitglied zu trennen als von nicht organisiertem Personal“, so Goerke.

Allerdings beziehen sich die Erkenntnisse des Forschungsteams nur auf Einzelentlassungen, im Falle von betriebsbedingten Massenentlassungen - wie sie möglicherweise auch den Beschäftigten im Trierer Stahlwerk (siehe Extra) bevorstehen -, macht es nach Einschätzung von Goerke keinen Unterschied, ob man organisiert ist oder nicht. „Einzelentlassungen kommen jedoch deutlich häufiger vor, sie fallen nur nicht so auf. Berichte über spektakuläre Massenentlassungen verzerren unsere Wahrnehmung.“

Bei den Gewerkschaften ist man über die Auswertung erfreut. Christian Z. Schmitz, DGB-Chef in der Region Trier: „Die Studie zeigt, was wir in unserer täglichen Arbeit erfahren: Gewerkschaften stärken ihren Mitgliedern den Rücken und es macht einen Unterschied, ob man Mitglied ist oder nicht. Auch in kleineren Betrieben gewähren wir unseren Mitgliedern Rechtsschutz, aber, das zeigt die Studie auch, in größeren Betrieben, wo Mitbestimmung selbstverständlicher praktiziert wird, geht es den Mitarbeitern besser.“ Und IG-Metall-Chef Roland Wöfl ergänzt: „Hinsichtlich der Feststellung, dass es bei Massenentlassungen keinen Unterschied macht, ob man gewerkschaftlich organisiert ist, zeigt die Realität ein anderes Bild.“

Gerade in diesen Fällen sei die Gewerkschaft in der Lage ihre Mitglieder besser zu schtzen, weil vor allem das neue Instrument Sozialtarifvertrag anstelle des klassischen Interessenausgleichs und Sozialplanes dazu führt, dass man für Mitglieder zusätzlichen Kündigungsschutz oder Beschäftigungssicherung durchsetzen könne, der nur für sie gelte. „In allen Betrieben in der Region Trier hatten wir am Ende des durchgeführten Personalabbaus einen höheren Organisationsgrad als vorher“, so Wöfl.

Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften haben in der Region rund 23 700 Mitglieder, weitere 4100 Menschen sind Mitglied in luxemburgischen Schwestergewerkschaften (EGB). In der Region sind 155 000 Menschen beschäftigt, zudem gibt es 28 000 Grenzpendler.

Rauswurf zu teuer

WirtschaftsWoche Nr. 12, 19.03.2012

Von wegen Klassenkampf: Mitglieder von Gewerkschaften können im Betrieb von Ihrem Engagement profitieren, sagt eine aktuelle Studie. Wer sich einer Gewerkschaft anschließt, braucht auf den ersten Blick eine Menge Engagement für die Sache der Arbeiterklasse:

Ein Prozent des Bruttolohns kostet die Mitgliedschaft – und die Ergebnisse des Kampfes kommen dem Kollegen am Nebentisch genauso zugute, obwohl der sein Geld bei sich behält. Aber ganz so selbstlos müssen Gewerkschafter wohl doch nicht veranlagt sein, wie jetzt eine Studie der Arbeitsökonominnen Laszlo Goerkes von der Universität Trier und Markus Pannenberg von der Universität Bielefeld nahelegt. Die beiden Forscher weisen darin einen überraschenden Zusammenhang nach: Durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sinkt das Risiko, entlassen zu werden. Die Wissenschaftler haben dafür Daten des Sozioökonomischen Panels ausgewertet. Diese seit 1985 laufende Großumfrage erhebt nicht nur Daten über die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer, sondern erfasst auch die Gewerkschaftsmitgliedschaft

Öfter vor Gericht

Laut Studie liegt die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines Jahres entlassen zu werden, unter Gewerkschaftern bei 1,3 Prozent – bei unorganisierten Arbeitnehmern hingegen bei 3,6 Prozent. Auch in einem Zeitfenster von zwei Jahren ist die Gefahr des Jobverlustes für Gewerkschafter mit 2,7 Prozent weniger als halb so hoch wie für Nichtmitglieder (6,3 Prozent). Zwar spielen dabei auch die Dauer des Arbeitsverhältnisses, das Vorhandensein eines Betriebsrates, die Unternehmensgröße und die Branche eine Rolle. Die Regressionsanalysen der Forscher ergaben jedoch, dass mehr als die Hälfte der Varianz auf das Konto der Gewerkschaftsmitgliedschaft geht. Mit anderen Worten: Wer der Gewerkschaft beiträgt, verringert die Kündigungswahrscheinlichkeit um rund ein Drittel. Besonders ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei weiblichen Angestellten und bei Beschäftigten der Industrie. Ursache für die höhere Jobsicherheit von Gewerkschaftern ist aus Sicht der Forscher vor allem ihre Bereitschaft vor Gericht zu ziehen, schließlich ist der Rechtsschutz in der Mitgliedschaft eingeschlossen. Rund 200.000 Entlassungen enden in Deutschland pro Jahr im Streit, die durchschnittlich erstrittene Abfindungssumme liegt bei 15.000 Euro. Für Arbeitgeber ist die Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern damit schlichtweg teurer als die anderer Arbeitnehmer.

Für den Homo oeconomicus ist die Gewerkschaft dennoch kein gutes Geschäft. Unter der Annahme, dass sich im Zuge einer Entlassung das Gehalt um rund ein Viertel verringert, spielt die niedrigere Kündigungswahrscheinlichkeit nur 35 Prozent der Beiträge wieder ein.

Risiko verringert Kündigungen

Gewerkschaftlicher Info-Service der DGB, 19.03.2012

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz ist Gold wert. Die Wahrscheinlichkeit, dass gewerkschaftlich organisierte ArbeitnehmerInnen gekündigt werden, ist geringer als bei ihren nicht-organisierten KollegInnen. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz erhöht das finanzielle Risiko für die Arbeitgeber im Falle einer Kündigung, mit der Folge, dass es sich für sie eher rechnet, nicht zu kündigen. Die Wirtschaftswissenschaftler Professor Laszlo Goerke (Universität Trier) und Professor Markus Pannenberg (Fachhochschule Bielefeld) haben die Erwerbsbiografien von 20.000 Deutschen ausgewertet. Danach liegt das Kündigungsrisiko für die gewerkschaft-

lich organisierten Beschäftigten bei 2,2 Prozent, bei den Nicht-Organisierten erhöht es sich auf 3,6 Prozent. Die Wissenschaftler schätzen, dass der kostenlose Rechtsschutz und damit die höhere Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsgerichtsprozesses die Gewerkschaftsmitglieder schützt.

Gewerkschafter/innen werden seltener entlassen als Nichtorganisierte Finanzieller Mehrwert (Von Heike Langenberg)

Neue Rheinische Zeitung, 28.03.2012

Es lohnt sich, Gewerkschaftsmitglied zu sein! Klar, dass dieser Satz in einer Gewerkschaftszeitung steht, ist hier nicht anders zu erwarten. „Genossen leben sicherer“ titelte Anfang März aber auch das „Handelsblatt“. Da wird sich so mancher Leser, manche Leserin die Augen gerieben haben. Doch an den Fakten ging in diesem Fall auch das eher wirtschaftsfreundliche „Handelsblatt“ nicht vorbei. Der Bericht basierte auf den Ergebnissen eines Forschungsprojekts von Laszlo Goerke von der Uni Trier und seines Kollegen Markus Pannenberg von der Fachhochschule Bielefeld. Sie hatten den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Entlassungen untersucht.

Die Wissenschaftler kamen zu dem Schluss, dass Gewerkschaftsmitglieder seltener entlassen werden als diejenigen, die meinen, sich den Mitgliedsbeitrag in Höhe von einem Prozent des Bruttolohns sparen zu können. Bei Nichtgewerkschaftern/innen liegt die Wahrscheinlichkeit, innerhalb eines Jahres die Kündigung zu bekommen, bei 3,6 Prozent. Bei Gewerkschaftsmitgliedern liegt sie dagegen bei 1,3 Prozent. Faktoren wie Kündigungsschutz oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit haben die beiden Wissenschaftler schon herausgerechnet. Bei Frauen und Industriearbeiter/innen sind die Unterschiede sogar noch deutlicher. Ein finanzieller Mehrwert, der allein einen Teil des monatlichen Gewerkschaftsbeitrags wettmacht.

Ein weiteres Argument für die ver.di Mitgliedschaft

„Der - wenn auch nur vorübergehende - Verlust des Jobs kostet den Arbeitnehmer immer Geld. Wenn man das mit der geringeren Entlassungswahrscheinlichkeit gegenrechnet, spart sich das Gewerkschaftsmitglied etwa ein Drittel seines jährlichen Mitgliedsbeitrags“, rechnet Goerke vor.

Doch wie kommt es zu der niedrigeren Entlassungswahrscheinlichkeit? Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern Rechtsschutz. „Im Falle einer Kündigung können sich Gewerkschaftsmitglieder von erfahrenen Anwälten vertreten lassen und erhalten so deutlich höhere Abfindungen“, erläutert Goerke. So wird es für den Arbeitgeber teurer, sich von einem Gewerkschaftsmitglied zu trennen als von einem Nicht-Mitglied. 70.000 Prozesse habe der DGB-Rechtsschutz allein 2008 für Mitglieder geführt, 26.000 davon standen in direktem Zusammenhang mit Kündigungen. Die geringere Kündigungswahrscheinlichkeit ist ein weiteres Werbeargument für eine ver.di-Mitgliedschaft.

Untersucht hatten die beiden wissenschaftliche Daten des Sozioökonomischen Panels für die Jahre 1985 bis 2005 für westdeutsche Arbeitnehmer/innen.

Die weiteren Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft wollen Goerke und Pan-

nenberg jetzt durch weitere Auswertung von Panel-Daten erforschen. Die bereits vorliegende Auswertung - in englischer Sprache - kann im Downloadbereich von www.verdi-news.de heruntergeladen werden.

Landesschau Aktuell, SWR-Fernsehen, 03.05.2012

Interview mit Mario Mechtel und Bericht über zwei sportökonomische Forschungsarbeiten, die gemeinsam mit Agnes Bäker, Tobias Brändle und Karin Vetter erstellt wurden.

CityRadio Trier, 04.05.2012

Interview mit Mario Mechtel über die oben genannten sportökonomischen Forschungsarbeiten.

Einer der besten BWL-Professoren Deutschlands

Prof. Laszlo Goerke im Handelsblatt-Ranking der „TOP 250 Forscher“

Trierischer Volksfreund, 15.11.2012



Erst vor einem knappen Jahr hat Prof. Dr. Laszlo Goerke den Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre (BWL), insbesondere Personalökonomik, an der Universität Trier übernommen. Zuvor war er lange als Professor für Volkswirtschaftslehre tätig. Daher war er im BWL-Ranking des Handelsblattes, das im September erschienen ist, schlichtweg vergessen worden. Jetzt hat die Zeitung den Fehler behoben und Prof. Dr. Laszlo Goerke als Professor der Betriebswirtschaftslehre gelistet – und das gleich auf Platz 38 in der Wertung der „TOP 250 Forscher“.

Seit 1. Januar 2012 ist Prof. Dr. Laszlo Goerke gleichzeitig Direktor der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU. Das interdisziplinäre Forschungsinstitut hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Arbeitsrecht und die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union zu er-

forschen.

Goerkes Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Finanzwissenschaft und Arbeitsmarktökonomik sowie in Untersuchungen zum Bereich Law and Economics und zur institutionellen Ausgestaltung des Sozialstaats. Neben seinen Büchern hat er zahlreiche Aufsätze in deutsch- und englischsprachigen Fachzeitschriften veröffentlicht.

Neben Prof. Dr. Laszlo Goerke sind im Handelsblatt-Ranking zwei weitere Trierer BWL-Professoren vertreten: In der Kategorie „TOP 100 Forscher unter 40 Jahren“ erlangten Dr. Jörn Block, Professor für Unternehmensführung, und Prof. Dr. Marc Oliver Rieger, Professor für Bank- und Finanzwirtschaft, sehr gute Platzierungen.

In das Handelsblatt-Ranking flossen die Forschungsleistungen von mehr als 3.000 Betriebswirten in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz ein. Maßgebend sind die Veröffentlichungen in rund 1.000 internationalen Fachzeitschriften. Auf dieser Grundlage werden insgesamt vier Ranglisten erstellt. Eine davon berücksichtigt die Gesamtleistung der Forscher, wie nun auch die von Prof. Dr. Laszlo Goerke.

DBW Best Paper Award 2012

<http://www.dbwnet.de/index.php?mid=30>

Die Betriebswirtschaft (DBW) / Business Administration Review (BARev) verlieh im Jahr 2012 zum zweiten Mal den DBW Best Paper Award für eine hervorragende Publikationsleistung.

Für den 71. Jahrgang (2011) wurden ausgezeichnet:

Prof. Dr. Laszlo Goerke (Universität Trier) und Prof. Dr. Markus Pannenberg (Fachhochschule Bielefeld) für ihren Beitrag „Ist § 1a KSchG ein ‚Nullum‘? Eine Analyse der Veränderung in der Verteilung der Abfindungsfaktoren in Westdeutschland“ (DBW 71. Jg (2011) 3, S. 243-263).

Der 2. DBW Best Paper Award wurde auf der Pfingsttagung des VHB (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.) am 1. Juni 2012 in Bozen den Preisträgern übergeben.



Prof. Dr. Caren Sureth (Herausgeberin DBW, Vorstandsvorsitzende VHB), Prof. Dr. Ingo Balderjahn (Herausgeber DBW), Preisträger Prof. Dr. Laszlo Goerke (IAAEG), Marita Rollnik-Mollenhauer (Objektleiterin DBW)

Mit dem Preis wird bzw. werden alljährlich der oder die Autor(en) des für den Preis ausgewählten Aufsatzes aus dem letzten abgeschlossenen DBW-Jahrgang ausgezeichnet und angemessen gewürdigt. Der Preis wird in Form einer Urkunde dokumentiert und ist mit dem Bezug eines Jahrgangs der DBW dotiert. Die Herausgeberinnen und Herausgeber der DBW wählen aus den Publikationen des betreffenden DBW-Jahrgangs die beste für diesen Preis aus. In eingehender inhaltlicher Würdigung orientiert sich die Auswahl an den Beurteilungskriterien der DBW: Relevanz der Problemstellung, theoretisch-konzeptionelle Fundierung, Methode und Innovationsgehalt. Wir gratulieren den Preisträgern! Die DBW-Herausbergemeinschaft.

