



# IAAEU

Institut für Arbeitsrecht  
und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Union

Rechenschaftsbericht 2021  
und  
Forschungsplan 2022 ff.

---

*Stiftung des öffentlichen Rechts  
Wissenschaftliche Einrichtung der  
Universität Trier  
[www.iaaeu.de](http://www.iaaeu.de)*

---



## 1. IMPRESSUM

### **Adresse**

Postanschrift:

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

Besucheranschrift:

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

[www.iaaeu.de](http://www.iaaeu.de)  
[kontakt@iaaeu.de](mailto:kontakt@iaaeu.de)

### **Direktorium**

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

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

Prof. Dr. Laszlo Goerke

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

### **Redaktion, Satz, Layout und Ansprechpartnerin:**

Katrin Treppschuh, [treppschuh@iaaeu.de](mailto:treppschuh@iaaeu.de)

## 2. INHALTSVERZEICHNIS

1. Impressum.....	1
2. Inhaltsverzeichnis.....	2
3. Vorwort.....	4
4. Das IAAEU.....	5
4.1. Geschichte.....	5
4.2. Gremien.....	8
4.2.1. Das Kuratorium.....	8
4.2.2. Der Beirat.....	9
4.2.3. Das Direktorium.....	9
4.3. Mitarbeiter/-innenübersicht (Stand 31.12.2021).....	10
5. Forschung am IAAEU.....	11
5.1. Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	11
5.1.1. Projekte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.....	11
5.1.2. Fortlaufende Projekte der Arbeitsgruppe.....	26
5.1.3. Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	27
5.1.4. Veröffentlichungen.....	28
5.1.5. Auszeichnungen und Erfolge.....	31
5.2. Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	32
5.2.1. Projekte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.....	32
5.2.2. Vorträge und Tagungsteilnahmen.....	53
5.2.3. IAAEU Discussion Paper Series in Economics.....	57
5.2.4. Veröffentlichungen.....	58
5.2.5. Auszeichnungen und Erfolge.....	60
5.3. Ehemalige Direktoren.....	61
5.3.1. Prof. em. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk.....	61
5.3.2. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.....	64
6. Forschungsdienstleistungen.....	66
6.1. Bibliothek.....	66
6.2. Konferenzen, Workshops, Seminare, Vorträge.....	68
6.2.1. Ökonomisches Kolloquium.....	68
6.2.2. Brownbag Seminar.....	69
6.2.3. TriEcon.....	70
6.2.4. Arbeitsgruppenübergreifende Veranstaltungen.....	74

6.2.5.	Vorträge der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe .....	74
6.3.	Gastforscher und Gastforscherinnen .....	75
6.4.	Newsletter „Arbeitsrecht Aktuell“ .....	76
6.5.	Arbeitsrechtlicher Podcast .....	77
6.6.	Gutachtertätigkeiten .....	78
6.7.	Politikberatung .....	79

### 3. VORWORT

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) ist ein kleines, interdisziplinär ausgerichtetes Forschungsinstitut, das seinen Platz in einer sich rasch wandelnden deutschen und europäischen Forschungslandschaft immer wieder neu bestimmen muss. Nur auf diese Weise kann das IAAEU in der Konkurrenz mit großen, weniger spezialisierten Institutionen bestehen.

Im Corona-Jahr 2021 sind in der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe die geplanten Vorträge auf Konferenzen und Projektworkshops teilweise erneut in das Folgejahr verschoben worden. Wo ersatzweise auf das Videoformat gewechselt wurde, konnten damit aber durchaus breitere Teilnehmerkreise angesprochen werden als im Präsenzformat. Aus den Projekten des Jahres 2021 sind dennoch überwiegend Veröffentlichungen entstanden; zudem stehen mehrere Dissertationen im Frühjahr 2022 zur Abgabe an. Zunehmender Beliebtheit erfreut sich auch der arbeitsrechtliche Podcast, der von Studenten und Studentinnen verstärkt für die Examensvorbereitung genutzt werden kann.

Aus dem mittlerweile abgeschlossenen DFG-Projekt zum Thema Crowdfunding ist die Untersuchung zum arbeitsrechtlichen Status von Gigworkern abgeschlossen und offiziell eingereicht, die Untersuchung zur kollektiven Interessendurchsetzung von Plattformbeschäftigten folgt im Sommer. Das laufende Projekt zum Whistleblowerschutz wurde von der Fritz-Thyssen-Stiftung verlängert; daraus sind mittlerweile eine veröffentlichte und eine zur Veröffentlichung angenommene Publikation hervorgegangen.

Der ökonomischen Arbeitsgruppe gehören neben dem Direktor drei Post-Docs sowie sechs Promovenden und Promovendinnen an. Thematisch konzentrieren sich ihre Mitglieder auf kollektive Interessenvertretungen, Arbeitskräftemigration, Geschlechterdifferenzen in Arbeitsmarktergebnissen, Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen sowie die Interaktion von Güter- und Arbeitsmarktunvollkommenheiten.

Der alljährliche Workshop on Labour Economics fand 2021 als virtuelle Veranstaltung mit weit über 100 Teilnehmern und Teilnehmerinnen statt. Weiterhin wurden, um die wissenschaftliche Diskussion zu den am Institut bearbeiteten Themen zu intensivieren, sieben eintägige, zum Teil fachübergreifende Online-Konferenzen unter dem Label TriECON organisiert. Aufgrund der fokussierten Thematik ermöglicht dieses Workshop-Format intensive Diskussionen und kann einen Ersatz für die fehlende Netzwerkbildung bieten, denen Workshops und Konferenzen im Präsenzformat üblicherweise auch dienen.

Der weitgehend neu gestaltete und deutlich gekürzte Jahresbericht verdeutlicht für 2021, in welchem beachtlichen Maße es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des IAAEU gelungen ist, ihre Gedanken in die wissenschaftliche Diskussion einzubringen.

**März 2022**

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

**Prof. Dr. Laszlo Goerke**

## 4. DAS IAAEU

### 4.1. GESCHICHTE

Das Institut wurde 1983 als Stiftung des Öffentlichen Rechts des Landes Rheinland-Pfalz gegründet. Zu einer Zeit, in der die heutige Europäische Union „Europäische Gemeinschaft“ hieß, lautete der Name des Instituts noch „IAAEG“. Als Forschungsinstitut soll es das Arbeiten in Europa untersuchen, den Vergleich zwischen den Mitgliedstaaten fördern und den Einfluss der Gemeinschaft auf die Entwicklungen herausarbeiten. Bei Gründung des Instituts umfasste diese Perspektive zunächst vor allem die rechtlichen Rahmenbedingungen. Daher war Prof. Dr. Rolf Birk, Professor für Arbeitsrecht, Rechtsvergleichung und Internationales Privatrecht an der Universität Trier, der erste Direktor des neugegründeten Instituts.

Ein bei der Gründung vielfach erwähntes Argument für den Bedarf nach einer solchen Einrichtung war denn auch, dass ein Max-Planck-Institut zur Erforschung des Arbeitsrechts, anders als etwa für das Sozialrecht, nie geschaffen worden ist. Am Vorbild der Max-Planck-Institute, wenn auch in viel kleinerem Rahmen, wurde das neue Institut orientiert. Es sollte einen Schwerpunkt auf die Forschung setzen, diese durch Projektarbeit und Einwerbung von Drittmitteln personell auf breite Basis stellen und internationale Sichtbarkeit erreichen. Wichtigstes Arbeitsmittel war die Bibliothek, die mit einem Bestand von derzeit über 80.000 Monographien und 300 Zeitschriften aus allen Mitgliedstaaten exzellente Forschungsmöglichkeiten bietet, nicht nur den Institutsangehörigen, sondern auch zahlreichen ausländischen Gästen.

Inhaltlich wurde der Forschungsauftrag bald um ökonomische Fragestellungen erweitert. Mit der Ernennung von Prof. Dr. Dieter Sadowski im Jahre 1988, seit 1981 Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier, wurde die endgültige Institutsstruktur etabliert: Zwei Forschungsgruppen, eine juristische und eine wirtschaftswissenschaftliche, die jeweils von einem Direktor geleitet werden, die gemeinsam die Institutsleitung bilden und zugleich eine Professur an der Universität Trier bekleiden. Die Forschungsthemen orientieren sich auf die wirtschaftlichen Funktionsbedingungen der Arbeitsmärkte der EU und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen und Strukturprinzipien einschließlich der gewerkschaftlichen und mitbestimmungsrechtlichen Elemente. Beide Arbeitsgruppen erfüllen ihren Forschungsauftrag mit den jeweiligen fachspezifischen Instrumenten und ergänzen sich dabei in ihren thematischen Schwerpunkten. Die Nachwuchsforscher beider Arbeitsgruppen werden durch gemeinsame Veranstaltungen mit interdisziplinären Sichtweisen vertraut gemacht und erwerben so die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit der jeweils anderen Fachkultur.

Zugleich soll das Institut eng mit der Universität Trier kooperieren und sie bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung von Absolventen unterstützen, denen der Einstieg in wissenschaftliches Arbeiten oder in eine wissenschaftliche Laufbahn erleichtert wird. So hat das IAAEU federführend an mehreren Graduiertenkollegs mitgewirkt. Über zwanzig ehemalige Institutsangehörige, davon rund 40 % Frauen, sind später Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen geworden.

Das Institut, ursprünglich im spätbarocken Schloss Quint auf der linken Moselseite beheimatet, bezog 2003 neue Räumlichkeiten im Hochtrakt auf Campus II der Universität Trier

am Petrisberg. Im Jahr 2013 wurde es in Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) umbenannt. Momentan hat das IAAEU rund 25 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Über 80% der Institutsangehörigen gehören zum wissenschaftlichem Personal, von denen wiederum vier als Post-Docs tätig sind und eine Hochschulkarriere anstreben.

Die ersten Direktoren, Professor Birk und Professor Sadowski, prägten mit ihren Arbeitsschwerpunkten die Forschungsthemen des Instituts. Rolf Birks ausgewiesener Schwerpunkt auf der Rechtsvergleichung setzte sich in zahlreichen Gastprofessuren fort, die er im In- und Ausland übernahm, etwa in Italien, Frankreich, Polen, Ungarn, Taiwan, Japan und Südafrika, und kulminierte in der Auszeichnung mit zwei Ehrendoktorwürden. An der ihm gewidmeten Festschrift beteiligten sich 56 Autoren aus dem In- und Ausland.

Seine Nachfolge trat 2008 Professor Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter an, deren Forschungsschwerpunkte im EU-Arbeitsrecht und der Grundrechtecharta sowie im Arbeitsvölkerrecht die Projekte der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe partiell neu ausgerichtet haben. Wichtige Projekte betreffen das Diskriminierungsrecht, die grenzüberschreitende Arbeit, gewerkschaftliche Betätigungs- und Arbeitskampffreiheit, Altersgrenzen sowie Whistleblowing, jeweils in rechtsvergleichender oder arbeitsvölkerrechtlicher Perspektive, und Crowdfunding, in enger Kooperation mit der ökonomischen Arbeitsgruppe. Die Forschungsthemen der Mitglieder der juristischen Arbeitsgruppe werden zum Teil durch ihre Beteiligung an der Projektarbeit geprägt, gehen aber auch darüber hinaus. Durch regelmäßige wissenschaftliche Veröffentlichungen, den auflagenstarken arbeitsrechtlichen Newsletter und den neuen Arbeitsrechts-Podcast stärken sie die Position des Instituts als gefragter Ansprechpartner für Wissenschaft und Praxis. Fortgesetzt wurde die Tradition des internationalen Austauschs, insbesondere in der Projektarbeit, die regelmäßig durch eingeworbene Drittmittel unterstützt wird. Ausländische Nachwuchsforscher und Nachwuchsforscherinnen, die die Institutsbibliothek zur Abrundung ihrer Qualifikationsarbeiten nutzen, etwa aus Ungarn, Polen, Norwegen, Schweden, Österreich, den Niederlanden und Italien, setzen die Zusammenarbeit mit dem Institut auf ihren anschließend erworbenen Positionen in Wissenschaft und Forschung fort.

Der Forschungsschwerpunkt von Dieter Sadowski war die mikroökonomische Analyse des „Personalwesens“, zunehmend als ökonomische Analyse arbeitsrechtlicher Regelungen mit ökonometrischer Prüfung, im Austausch und in Auseinandersetzung mit alternativen sozialwissenschaftlichen Perspektiven. Professor Sadowski war Gründungsherausgeber der Zeitschrift "Industrielle Beziehungen", ist Verfasser eines Lehrbuchs zur Personalökonomie, das inzwischen zusammen mit drei ehemaligen Institutsangehörigen grundlegend überarbeitet und neu veröffentlicht wurde, und hat die internationalen Kontakte des Instituts über zahlreiche Gastaufenthalte an anderen Universität gefördert.

Nach der Emeritierung von Prof. Dr. Dr. h.c. Sadowski wurde Professor Dr. Laszlo Goerke 2012 wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des Instituts. Er hat gleichzeitig die Professur für Personalökonomie an der Universität Trier inne. Der Forschungsschwerpunkt von Professor Goerke liegt in der Analyse von Arbeitsmarktinstitutionen und ihren Auswirkungen auf personalpolitische Entscheidungen und Arbeitsmarktergebnisse in Deutschland und Europa. Zu den betrachteten Institutionen gehören Gewerkschaften, einen Forschungsstrang seines Vorgängers fortsetzend, die Mitbestimmung sowie arbeits- und sozialrechtliche Vor-



schriften. Dieses Themenspektrum umgrenzt auch die Forschungsaktivitäten der Mitglieder der wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsgruppe, mit denen sie das IAAEU als führendes Forschungsinstitut im Bereich der Personal- und Arbeitsmarktökonomik etabliert haben. Des Weiteren hat sich das IAAEU zu einem herausragenden Ort des internationalen Austauschs in Europa und auch darüber hinaus in diesen Themenfeldern entwickelt. Das seit 1986 geführte Gästebuch, in dem die Besucher und Besucherinnen des Instituts ihren Aufenthalt kommentieren, bietet hierfür ein eindrucksvolles Zeugnis.

## 4.2. GREMIEN

### 4.2.1. DAS KURATORIUM

Sinn und Zweck des Kuratoriums ist es, zur Jahresrechnung Stellung zu nehmen, dem Direktorium nach der Vorlage des Geschäftsberichts und der Prüfung der Jahresrechnung Entlastung zu erteilen, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben.

Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit berufen. Für die Zeit ab 01.03.2018 bis 28.02.2021 wurden folgende Personen als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, University College Dublin, Irland
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA
- Prof. Dr. Tim Friehe, Philipps Universität Marburg, Deutschland
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn
- Dr. Christine Heer-Reißmann, Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
- Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Mijke Sophie Houwerzijl, Tilburg University, Niederlande
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Dr. Norbert Kluge, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland
- Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Universität Regensburg und ehemaliger Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Dr. Petra Nieken, Karlsruher Institut für Technologie – Institut für Unternehmensführung, Deutschland
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland

Für die anschließende Amtsperiode, 01.03.2021 bis 28.02.2024, wurden folgende Personen als Mitglieder des Kuratoriums bestellt:

- Prof. Dr. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, University College Dublin, Irland
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA
- Prof. Dr. Tim Friehe, Philipps Universität Marburg, Deutschland
- Prof. Dr. József Hajdú, Universität Szeged, Ungarn
- Dr. Daniel Hay, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Deutschland

- Renate Hornung-Draus, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- Prof. Mijke Sophie Houwerzjl, Tilburg University, Niederlande
- Prof. Dr. Sudabeh Kamanabrou, Universität Bielefeld, Deutschland
- Kerstin Kummermehr, Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit
- Prof. Dr. Dr. h. c. Joachim Möller, Universität Regensburg und ehemaliger Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- Prof. Dr. Petra Nieken, Karlsruher Institut für Technologie – Institut für Unternehmensführung, Deutschland
- Prof. Birgitta Nyström, Lunds Universitet, Schweden
- Prof. Dr. Hilmar Schneider, Institute of Labor Economics (IZA), Deutschland

---

#### 4.2.2. DER BEIRAT

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

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

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

Für die anschließende Amtsperiode, 01.01.2021 bis 31.12.2023, wurden diese Professoren und Professorinnen als Mitglieder des Beirats bestätigt.

---

#### 4.2.3. DAS DIREKTORIUM

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

### 4.3. MITARBEITER/-INNENÜBERSICHT (STAND 31.12.2021)

<u>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:</u>	<u>Raum:</u>	<u>Telefon:</u> +49-(0)651-201-	<u>E-Mail:</u>
<b>Direktorium</b>			
Prof. Dr. Dres. h. c. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	721 722	4750 4751	schlachter@iaaeu.de kuhn@iaaeu.de
Prof. Dr. Laszlo Goerke (Sekretariat Elisabeth Mielke)	724 723	4740 4741	goerke@iaaeu.de mielke@iaaeu.de
<b>Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe:</b>			
Ass. jur. Jan Aufterbeck	713	4185	aufterbeck@iaaeu.de
Ref. jur. Thomas Lehnart	711	4763	lehnart@iaaeu.de
Dr. Thomas Klein	728	4746	klein@iaaeu.de
Ref. jur. Dominik Leist	718	4745	leist@iaaeu.de
Ref. jur. Daniel Polzin	713	4771	polzin@iaaeu.de
Ass. jur. Katrin Treppschuh	711	4763	treppschuh@iaaeu.de
Ref. jur. Maike Weber	712	4185	weber@iaaeu.de
<b>Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe:</b>			
M. Sc. Björn Becker	717	4757	becker@iaaeu.de
M. Sc. Fenet Bedaso	715	4759	bedaso@iaaeu.de
M. Sc. Marco Clemens	719	4755	clemens@iaaeu.de
M. Sc. Jonas Feld	631	4773	feld@iaaeu.de
M. Sc. Sven Hartmann	634	4736	hartmann@iaaeu.de
Dr. Yue Huang	729	4756	huang@iaaeu.de
Dr. Alberto Palermo	632	4774	palermo@iaaeu.de
Dr. Nora Paulus	727	4744	paulus@iaaeu.de
<b>Bibliothek:</b>			
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.-Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeu.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kramer@iaaeu.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeu.de
<b>EDV-Abteilung:</b>			
Leitung EDV (Björn Becker)			
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
<b>Fax und Internet-Homepage</b>			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			<a href="http://www.iaaeu.de">http://www.iaaeu.de</a>

## 5. FORSCHUNG AM IAAEU

### 5.1. RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

#### 5.1.1. PROJEKTE DER MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN

##### PROF. DR. DRES. H. C. MONIKA SCHLACHTER



- Studium der Rechtswissenschaft in Göttingen, 1986 Promotion
- 1992 Habilitation in Göttingen
- 1993 bis 2005 Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Rechtsvergleichung und Internationales Privatrecht an der Universität Jena
- 2006 bis 2008 Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung an der Universität Regensburg
- seit Oktober 2008 Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität Trier
- seit Oktober 2008 Direktorin des IAAEU
- seit 2011 Doctor honoris causa der Universität Miskolc
- seit November 2021 Doctor et Professor honoris causa der Universität Pécs

##### LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:

##### ERFURTER KOMMENTAR ZUM ARBEITSRECHT

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

Vertrag über die Arbeitsweise der EU (auszugsweise); Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berufsbildungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Rom-I-Verordnung, Rom-II-Verordnung.

##### ENZYKLOPÄDIE EUROPARECHT, BD. 7, EUROPÄISCHES ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Dieser von Schlachter/ Heinig herausgegebene 7. Band, der auf insgesamt 12 Bände angelegten Enzyklopädie zum Europarecht ordnet das Europäische Arbeits- und Sozialrecht in den Gesamtzusammenhang des Europarechts ein. In 37 Kapiteln wird jeweils ein spezifisches Regelungsinstrument der EU aus dem Arbeits- und Sozialrecht dargestellt, insbesondere seine Entwicklung und Konkretisierung durch die Rechtsprechung des EuGH. Der bereits in zweiter Auflage erschienene Band setzt sich mit den unionsrechtlichen Regelungen grundsätzlich auseinander und ist auf großes Interesse in der Fachwelt gestoßen.

## SOLOSELBSTÄNDIGE IM ARBEITSRECHT

---

Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht ist derzeit noch durch die Dualität von Arbeitnehmern/ Beschäftigten einerseits und Selbständigen andererseits gekennzeichnet. Die dritte Kategorie, die „arbeitnehmerähnlichen Personen“ ist in der Praxis von so vielen zusätzlichen Anforderungen abhängig, dass aktuelle Entwicklungen, wie die durch die Digitalisierung stärker wachsende Gruppe der Soloselbständigen, nur im Ausnahmefall erfasst werden können. Es sind allerdings nicht nur diejenigen, die von den Begriffen Arbeitnehmer/ Beschäftigte bzw. Arbeitnehmerähnliche umschrieben werden in dem Sinne schutzbedürftig, dass ihre Vertragsverhältnisse besonderer staatlicher Regulierung bedürfen.

An dem rechtsvergleichenden Projekt „Economically-dependent workers as part of the decent economy“ (Prof. Dr. C. Schubert, Universität Hamburg) hat Frau Schlachter den Teil zur Bedeutung der Europäischen Sozialcharta für die Soloselbständigen beigetragen. Der Abschlussbericht des Projekts, der als Monografie erscheint, wird im Mai 2022 auf einer Konferenz an der Universität Hamburg vorgetragen

Bereits 2020 wurde ein Projekt zur Einkommenssicherung für Soloselbständige beantragt, das sich gemeinsam mit dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrechte in Wien als österreichisch-deutsches Gemeinschaftsprojekt um eine Förderung nach dem D-A-CH Programm beworben hat. Im Frühjahr 2022 wurde die Förderung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterposition (50 %) für eine Laufzeit von zwei Jahren bewilligt. Inhaltlich geht es um die rechtliche Sicherstellung von Mindestentgelten für Soloselbständige und die mögliche Beteiligung der Sozialpartner. Von entscheidender Bedeutung dafür ist die Auslegung des personellen Anwendungsbereiches der Vereinigungsfreiheit auf Verfassungs-, Unions- und völkerrechtlicher Ebene. Diese Auslegung hat sich einerseits gegenüber den Belangen des Wettbewerbsrechts und des unionsrechtlichen Kartellverbots abzugrenzen, kann dafür andererseits aber auch auf zahlreiche völkerrechtliche Garantien zurückgreifen, an denen sich auch das Unionsrecht orientieren muss. Wo hier ein tragfähiger Interessenausgleich möglich ist, soll als Gemeinschaftsprojekt des Instituts und der Wiener Völkerrechtsexperten vertieft untersucht werden.

## DAS ARBEITSKAMPFVERBOT FÜR BEAMTE IM VERHÄLTNIS ZUR EMRK

---

Als das Bundesverfassungsgericht im Juni 2018 die Verfassungsbeschwerde gegen das Streikverbot für Beamte zurückgewiesen hat, bestand der tatsächlich überraschende Aspekt dieser Entscheidung in der Art ihrer Auseinandersetzung mit den Vorgaben der EMRK. Nach Ansicht des BVerfG verletzt nämlich das rein statusabhängige Streikverbot die Menschenrechtskonvention nicht, obwohl dies für die Bedingungen anderer europäischer Rechtsordnungen vom EGMR bisher gegenteilig entschieden worden ist. Ob und inwieweit von diesen früheren EGMR- Entscheidungen abweichend für die Zulässigkeit des deutschen Streikverbots argumentiert werden kann, wurde vom BVerfG nicht hinreichend gelöst. Mag mit der Entscheidung aus Karlsruhe die Fragestellung für die Praxis geklärt erscheinen, haben die betroffenen Beamten die Frage dennoch vor den EGMR gebracht. Eine Diskussion der menschenrechtlichen Aspekte des Streikverbots bleibt daher auf der wissenschaftlichen Tagesordnung und unter dem Aspekt der Einflussnahme des Völkerrechts auf die Verfassungsauslegung weiterhin von großer Bedeutung.

## DER GESTALTUNGSSPIELRAUM DER TARIFPARTEIEN UND IHRE BINDUNG AN HÖHERRANGIGES RECHT

---

Angesichts der nachlassenden Tarifbindung ist es für Gewerkschaften, aber auch für Arbeitgeberverbände zunehmend schwierig, ihrer Aufgabe der „Ordnung des Arbeitslebens“ auf allen Feldern nachzukommen. Ob stattdessen mehr Regulierung durch den Gesetzgeber erfolgen soll, wie dies mit Erlass der Mindestlohngesetzgebung unternommen wurde, ob der Gesetzgeber Maßnahmen ergreifen kann, die die Bindungswirkung von Tarifverträgen aufwertet oder ob die Tarifparteien spezifische mitglieder-exklusive Vorteile vereinbaren sollen, ist dabei nicht nur eine rechtspolitische Frage. Auch die Bindung der Tarifparteien an Verfassungs- und Europarecht sind hier von erheblicher Bedeutung und können den Gestaltungsmöglichkeiten Grenzen ziehen. Zuletzt wurden die zulässigen Grenzen von Standortsicherungsvereinbarungen herausgearbeitet, die sich aus Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht ergeben.

## HINWEISGEBERSCHUTZ UND GESCHÄFTSGEHEIMNISSCHUTZ

---

Mit den europäischen Richtlinien, die in das nationale Recht umgesetzt werden müssen, wird es unvermeidlich, den Konflikt zwischen dem öffentlichen Interesse an Insider-Informationen über gesetzwidrige und unlautere Praktiken in Organisationen einerseits und dem wirtschaftlichen Interesse am Schutz sensibler Informationen andererseits zu lösen. Hierfür kann nicht nur der internationale Rechtsrahmen wichtige Bedingungen und Begrenzungen zeigen, sondern es können auch bestehende praktische Erfolge aus anderen Rechtsordnungen herangezogen werden. Neben dem bisherigen Umgang mit der Thematik im deutschen Recht und dem internationalen Rechtsrahmen liegt der Fokus dabei auf der noch in nationales Recht umzusetzenden Hinweisgeberschutz-Richtlinie der Europäischen Union. Aktuell wurde der Einfluss der Grundrechtecharta auf das in der Richtlinie enthaltene Verbot von Sanktionierungen untersucht.

## DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSRECHTLICHEN DISKRIMINIERUNGSVERBOTE

---

Unter dem Einfluss vielbeachteter höchstrichterlicher Entscheidungen oder durch das Mit – bzw. Gegeneinander der Höchstgerichte entwickeln sich die Diskriminierungsverbote nicht nur stetig, sondern gelegentlich sogar sprunghaft weiter. So ist die Auseinandersetzung um Umfang und Grenzen des Verbots der Diskriminierung wegen der Religion erneut im Zentrum der Diskussion. Diese wird nicht nur durch Meinungsverschiedenheiten zwischen EuGH und BVerfG geprägt, auch die Bedeutung des EGMR für diese Streitfälle wächst. Daneben ist die Bedeutung des Entgelttransparenzgesetzes in der Diskussion um Benachteiligungen wegen des Geschlechts gestiegen. Aktuell wird untersucht, inwieweit das Gesetz die Erwartungen erfüllen kann, zum Abbau solcher Benachteiligungen beizutragen.

---

**ASS. JUR. JAN AUFTERBECK**



- 2011 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2016 bis 2018 Rechtsreferendar am OLG Düsseldorf
- seit Januar 2019 selbstständiger Rechtsanwalt
- Dezember 2018 bis April 2022 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

---

**DISSERTATIONSPROJEKT: „MOBBING“ IN DER DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN RECHTSORDNUNG – ANALYSE DER VERFASSUNGSRECHTLICHEN VORGABEN, DER VORHANDENEN GESETZLICHEN REGELUNGEN NEBST RECHTSPRECHUNG UND ENTWICKLUNG EINES VERBESSERUNGSVORSCHLAGES**

---

Mobbing am Arbeitsplatz ist gesellschaftlich, politisch und rechtlich von wachsender Bedeutung. Im Rahmen seiner Dissertation widmet sich Jan Aufterbeck der verfassungsrechtlichen Schutzpflicht des parlamentarischen Gesetzgebers für Fälle des Mobblings am Arbeitsplatz.

Gegenstand der Untersuchung ist erstens die Frage, ob sich aus der deutschen Verfassung die Pflicht der Legislative ableiten lässt, Mobbing am Arbeitsplatz gesetzlichen Regeln zu unterwerfen. In diesem Teil wird Mobbing am Arbeitsplatz insbesondere im Lichte der Art. 12 GG und Art. 1 Abs. 1 GG untersucht. Dazu werden diese Normen mit europa- und völkerrechtlichen Rechtserkenntnis- und Rechtsquellen in Zusammenhang gesetzt. Von übergeordneter Relevanz ist dabei Art. 26 Nr. 2 der revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC), da die Norm durch die Ratifikation der RESC zu verbindlichem Völkerrecht wurde.

Aufbauend auf den so gewonnenen Erkenntnissen wird zweitens bewertet, ob die aktuelle gesetzliche Lage dem erarbeiteten Schutzauftrag genügt oder nicht. Jan Aufterbeck nimmt sich der Grundproblematik an, dass das Mobbing am Arbeitsplatz keiner speziellen gesetzlichen Regelung unterworfen ist. Darin unterscheidet sich die deutsche Rechtsordnung von den Rechtsordnungen anderer europäischer Länder, etwa Schweden und Spanien, in denen spezielle „Anti-Mobbing-Gesetze“ bestehen. Das Bundesarbeitsgericht hat Mobbing am Arbeitsplatz dem § 3 Abs. 3 AGG zugeordnet. Das wird zum Anlass genommen, das AGG an den Anforderungen der herausgearbeiteten Schutzpflicht zu messen. Daneben werden allgemeine Vorschriften, vor allem § 241 Abs. 2 BGB sowie § 823 BGB, beleuchtet.

Insgesamt muss Mobbing am Arbeitsplatz differenziert betrachtet werden. Die Frage, ob die aktuelle gesetzliche Lage der herausgearbeiteten Schutzpflicht entspricht, ist in der Folge ebenso kritisch wie differenziert zu beantworten. Auf der Grundlage der erarbeiteten Ergebnisse sollen Lösungsvorschläge entwickelt werden, mit denen etwaige Regelungsrückstände aufgehoben werden können.



---

**ASS. JUR. JOSHUA KERN**



- 2013 bis 2018 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2016 bis 2020 Tätigkeit als studentische Hilfskraft am IAAEU
- 2018 bis 2020 Rechtsreferendar beim Oberlandesgericht Koblenz
- Seit Januar 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

**DISSERTATIONSPROJEKT: DAS SOZIALE POTENZIAL EUROPÄISCHER ENTGELTREGELUNGEN – ANALYSE DER FORTENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN DES UNIONSRECHTS ANHAND DER METHODISCHEN GRUNDLAGEN**

---

Nachdem mit dem Vertrag von Lissabon eine Vielzahl sozialer Vertragszielbestimmungen Eingang in das europäische Primärrecht gefunden haben und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) in den Rang eines Primärrechts erhoben wurde, stellt sich die Frage, wie das Unionsrecht sich unter Berücksichtigung dieser Neuerungen fortentwickeln kann. Die Relevanz fairer Entgeltregelungen auf europäischer Ebene spiegelt sich auch in der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR) und dem Entwurf einer Richtlinie für angemessene Mindestlöhne wider. Im Rahmen des Dissertationsvorhabens wird begutachtet, inwiefern die Rechtsprechung und Literatur seit Inkrafttreten der Regelungen das soziale Potenzial der GRC und der sozialen Vertragsziele berücksichtigt und genutzt haben. Der Fokus wird hierbei auf Entgeltregelungen gelegt. Eine faire Entlohnung stellt oft die Grundlage sozialer Teilhabe und ist unabdingbar für die Schaffung sozialer Gerechtigkeit. Nachdem die methodischen Einfalltüren für die Berücksichtigung des genannten sozialen Potenzials erläutert wurden, soll aufgezeigt werden, in welchen Entgeltbereichen sich das Potenzial konkret niederschlagen kann und auf welche Weise.

---

**AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN**



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

---

**EUROPÄISCHER GRUNDRECHTSSCHUTZ UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF DIE PRIVATRECHTSORDNUNG**

Die Bedeutung der noch verhältnismäßig jungen Charta der Grundrechte der Europäischen Union nimmt sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene immer mehr zu. Diese Entwicklung geht am Privatrecht nicht spurlos vorüber. Das veranschaulicht nicht zuletzt die Rechtsprechungspraxis des Europäischen Gerichtshofs, insbesondere auf dem Gebiet des europäischen Arbeitsrechts. Die wissenschaftliche Durchdringung der Wirkung der Unionsgrundrechte in Privatrechtsverhältnissen steht noch am Anfang und erfolgt vor allem in den verschiedenen Teilbereichen der Privatrechtsordnung.

Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu den EU-Grundrechten und deren Auswirkungen auf das Privatrecht (dazu demnächst etwa: *Klein*, Kommentierung zur Charta der Grundrechte, in: *Nomos-Kommentar Gesamtes Arbeitsrecht*, 2. Aufl., erscheint voraussichtlich zweites Halbjahr 2022). Er arbeitet zudem im Rahmen seines Habilitationsvorhabens an einer umfassenden und systematischen Untersuchung der Privatrechtsdimension der Unionsgrundrechte. Im Berichtszeitraum hat er insbesondere den grundrechtlichen Schutz der Privatautonomie und die materiellen Vorgaben der Unionsgrundrechte für die Privatrechtsordnung untersucht. Den zweiten Schwerpunkt des Habilitationsvorhabens bildet die Frage, wie die Unionsgrundrechte auf die Privatrechtsordnung einwirken und welche Konsequenzen sich daraus für Rechtssetzung und -anwendung auf dem Gebiet des Privatrechts ergeben.

**SONSTIGE LAUFENDE FORSCHUNGSPROJEKTE:**

---

**DEUTSCHES UND EUROPÄISCHES TARIFVERTRAGS- UND ARBEITSKAMPFRECHT**

Dr. Thomas Klein forscht fortlaufend zu aktuellen Entwicklungen im Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht und setzt sich dabei insbesondere auch mit den unions- und völkerrechtlichen Fragen auseinander. Die Ergebnisse seiner Forschungen finden Eingang in Kommentare und Handbücher sowie in Zeitschriftenaufsätze. Im Berichtszeitraum ist das von Prof. Dr. Jacobs, Dr. Frieling und Dr. Krois (alle Bucerius Law School, Hamburg) herausgegebene

Werk „Arbeitskampfrecht – Handbuch für Wissenschaft und Praxis“ (C.H. Beck-Verlag, München 2021) erschienen, für das Dr. Klein die Teile zu den internationalen und europarechtlichen Grundlagen des Arbeitskampfrechts sowie zum Beamtenstreik verfasst hat. Zudem ist die 5. Auflage des von Prof. Dr. Däubler herausgegebenen Kommentars zum Tarifvertragsgesetz erschienen (Nomos-Verlag, Baden-Baden 2022), in dem Dr. Klein Teile der Kommentierung zu § 1 TVG bearbeitet.

#### KOMMENTIERUNG ZUR BEENDIGUNG VON DIENSTVERTRÄGEN IM „SOERDEL“

Bereits im Jahr 2017 hatte Dr. Klein für die 13. Auflage des „Soergel“, einem Großkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), eine umfangreiche Kommentierung zu den §§ 620 bis 625 BGB abgeschlossen. Das wegen verlagsseitiger Verzögerungen bisher nicht veröffentlichte Werk soll nun im Jahr 2022 erscheinen. Im Berichtszeitraum erfolgte daher eine umfassende Aktualisierung.

#### KOMMENTIERUNG ZUM ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ

Gemeinsam mit Dominik Leist hat Dr. Thomas Klein im Berichtszeitraum eine umfangreiche Kommentierung zu den §§ 11 und 11a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verfasst. Die Kommentierung knüpft u.a. an frühere Arbeiten zu dem in § 11 Abs. 5 AÜG geregelten Einsatzverbot von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben an. Die Kommentierung erscheint in der 6. Auflage des von Prof. Dr. Ulber herausgegebenen AÜG-Kommentars im Bund-Verlag (voraussichtlich 2022).

---

**REF. JUR. THOMAS LEHNART**



- 2014 bis 2019 Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Trier
- 2018 bis 2019 Studentische Hilfskraft am IAAEU
- seit 2020 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

**DISSERTATIONSPROJEKT: WHISTLEBLOWING IM ARBEITSRECHT – DIE HINWEISGEBERSCHUTZRICHTLINIE DER EUROPÄISCHEN UNION, UMSETZUNGSBEDARF IM DEUTSCHEN RECHT UNTER BEACHTUNG DATENSCHUTZRECHTLICHER ASPEKTE UND DES GESCHÄFTSGEHEIMNISSCHUTZES**

---

Im Rahmen seines Dissertationsprojektes untersucht Herr Lehnart den Schutz von Whistleblowern aus arbeitsrechtlicher Perspektive, speziell mit Blick auf die Anforderungen einer Umsetzung der europäischen Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Hinweisgeberschutz-Richtlinie). Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Implikationen des Daten- und Geschäftsgeheimnisschutzes.

Hierbei wird zunächst untersucht, wie im deutschen Recht in der Vergangenheit Whistleblowing als arbeitsrechtliche Thematik gehandhabt worden ist und zu diesem Zweck vorrangig die rechtsprechungsseitig über Jahrzehnte vollzogene Rechtsentwicklung analysiert. Anhand der nutzbar zu machenden allgemeinen Vorgaben des einfachen Rechts sowie zentralen verfassungsrechtlichen Erwägungen wird dabei der bisherige Status Quo des Hinweisgeberschutzes ermittelt.

Im Anschluss wird die neue Hinweisgeberschutz-Richtlinie der Europäischen Union in den Blick genommen. Dabei werden neben der allgemeinen Struktur die einzelnen Regelungselemente vertieft betrachtet, um zu einem primär- und völkerrechtskonformen Verständnis der Richtlinienvorgaben zu gelangen. Hieran schließt sich die Darstellung des aus den zuvor gewonnenen Erkenntnissen folgenden Umsetzungsbedarfs der Richtlinie in deutsches Recht an.

Aufgrund bestehender Schnittmengen zum Daten- und Geschäftsgeheimnisschutz steht zu erwarten, dass es bei der Schaffung einer einheitlichen Whistleblower-Regelung diesbezüglich zu einem Spannungsverhältnis kommt. Aus diesem Grund liegt auf der Möglichkeit zur Auflösung derartiger Konkurrenzsituationen im Rahmen der Richtlinienumsetzung ein zusätzlicher Fokus. Ferner gilt bestehenden und zukünftigen Umsetzungsbestrebungen darüber hinaus mit Blick auf den ermittelten Umsetzungsbedarf ein besonderes Augenmerk.

**REF. JUR. DOMINIK LEIST**



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

**DISSERTATIONSPROJEKT: KOLLEKTIVE AUSHANDLUNG VON ERWERBSBEDINGUNGEN AUSSERHALB DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES? - DAS SPANNUNGSVERHÄLTNIS VON KOLLEKTIVVERHANDLUNGSRECHTEN UND KARTELLRECHTLICHEN VERBOTEN IM MEHREBENENSYSTEM**

Im Rahmen der Aushandlung von Erwerbsbedingungen wird die strukturell schwache Verhandlungsposition einzelner Arbeitnehmer seit langem durch die Ermöglichung von Verhandlungen im Kollektiv ausgeglichen, wie sie in Deutschland in Art. 9 Abs. 3 GG und dem Tarifvertragsgesetz vorgesehen sind. Der rechtliche Hintergrund solcher Verträge gestaltet sich allerdings bereits im Ausgangspunkt konfliktreich, denn auch Tarifverträge für Arbeitnehmer begründen eine wettbewerbsbeschränkende kollektive Preisabsprache, die grundsätzlich am Kartellrecht zu messen ist. Einschlägige koalitionsrechtliche Gewährleistungen stehen daher stets im Spannungsverhältnis zu kartellrechtlichen Verboten, wie sie in Art. 101 AEUV und § 1 GWB geregelt sind. Bezüglich Arbeitnehmern scheint dieser Grundkonflikt sowohl auf nationaler wie auch unionsrechtlicher Ebene im Kern weitgehend gelöst, sodass sich die aktuellen Diskussionen hier meist um die genaue Abgrenzung der erlaubten Regelungsinhalte drehen.

Aufgrund der langjährigen Zunahme solo-selbstständiger Erwerbstätigkeit sowohl in analogen als auch in digitalen Tätigkeitsfeldern, rückte in jüngerer Zeit die Frage, ob und inwiefern auch bestimmte Selbstständige ihre Erwerbsbedingungen im Kollektiv aushandeln können, ins Zentrum der Diskussionen. Dieser wird im Rahmen des Dissertationsprojektes nachgegangen, wozu zunächst die rechtstatsächlichen Entwicklungen in den Blick genommen und insbesondere die jeweiligen Akteure und deren Interessenlagen herausgearbeitet wurden. In einem ersten rechtlichen Schritt wurden dann die einschlägigen Regelungen auf völker-, europa- und nationalrechtlicher Ebene jeweils im Hinblick auf Personen außerhalb des Arbeitsverhältnisses vertieft betrachtet, wobei ein besonderer Fokus auf das wechselseitige Verhältnis der untersuchten Rechtsquellen im Mehrebenensystem gelegt wurde. Entwickelt werden konnte hierdurch insb. ein eigener Ansatz für ein Verständnis des Art. 11 EMRK im Sinne eines umfassten Kollektivverhandlungsrechts auch zugunsten selbstständiger Erwerbstätiger, dessen Zugrundelegung sich wiederum auf die Interpretation der grundgesetzlichen Koalitionsfreiheit und des Art. 28 EU-GrCh auswirkt. In einem zweiten

Schritt folgt die Betrachtung möglicherweise entgegenstehender kartellrechtlicher Verbote. Hierbei werden die einschlägigen Verbote auf unionsrechtlicher wie nationaler Ebene umfassend hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Wirkungen untersucht, wobei auch hier das Verhältnis beider Ebenen sowie ein möglicher Einfluss der in Schritt 1 thematisierten Rechtsquellen näherer Betrachtung bedarf. Besondere Aufmerksamkeit erfordert in diesem Schritt die aktuelle Initiative der EU-Kommission zur Adressierung der kartellrechtlichen Problematik, die auf ihre Kongruenz zu den im ersten Schritt der Untersuchung gefundenen Ergebnissen zu überprüfen ist. Abschließend werden Wege hin zu einem grundsätzlich vereinbaren Verständnis beider Rechtsgebiete im Hinblick auf schutzbedürftige Erwerbstätige (auch) außerhalb des klassischen Arbeitsverhältnisses aufgezeigt. Die Fertigstellung der Untersuchung ist für Mitte 2022 geplant.

---

**REF. JUR. DANIEL POLZIN**



- 2011 bis 2018 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bremen, der Universität Trier sowie der University of Helsinki
- Juli 2018 Erstes Juristisches Staatsexamen
- November 2018 bis März 2022 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und Doktorand an der Universität Trier

---

**DISSERTATIONSPROJEKT: DER GEMEINSAME BETRIEB IM KONTEXT DRITTBEZOGENEN PERSONALEINSATZES**

In der Diskussion um die rechtsmissbräuchliche Umgehung von AÜG-Vorschriften bei der Nutzung fremder Arbeitskraft für die Erreichung eigener arbeitstechnischer Zwecke dominierten seit jeher Dienst- bzw. Werkvertragsgestaltungen. Die Literatur zur Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und „echten“ Werkverträgen ist bereits sehr umfangreich und wird fortwährend erweitert. In den letzten Jahren wurde als weitere Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung in der Literatur aber auch zunehmend der gemeinsame Betrieb mehrerer Unternehmen (§ 1 II BetrVG) vorgeschlagen. Praktische Anwendungsfälle sind ebenfalls zahlreich und beschäftigten bereits die Rechtsprechung. Die Rechtsfigur des gemeinsamen Betriebes ermöglicht es Arbeitgebern, unterschiedliche Vergütungsstrukturen und Arbeitsbedingungen innerhalb eines Betriebes zu etablieren. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt nach BAG-Rechtsprechung nicht. Während die Anwendung der Vorschriften des BetrVG, des KSchG oder über den Betriebsübergang im Zusammenhang mit gemeinsamen Betrieben Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchung war, blieb die Frage, ob die Aufspaltung der Arbeitgeberstellung in einem Betrieb eine gesetzlich ausgleichende Schwächung der Rechtsposition der Arbeitnehmer zur Folge hat, weitgehend unbeantwortet. Diese Fragestellung näher zu untersuchen, ist Anspruch des Dissertationsprojektes. In dessen Rahmen wurden bereits die Voraussetzungen des gemeinsamen Betriebes sowie die Übergänge zu anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes, insbesondere dem Institut der Arbeitnehmerüberlassung, analysiert. In dem derzeit laufenden finalen Stadium wird nun noch die Geltung von Gleichbehandlungsgeboten im gemeinsamen Betrieb untersucht und auf ein abschließendes Fazit hingearbeitet.

**DR. ALEXANDER SCHNEIDER**

- Studium der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, der Universität Trier sowie der School of Law an der University of Sheffield, England
- Während des Studiums in Trier zeitweise Anstellung als wissenschaftliche Hilfskraft an der Professur für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht (Prof. Dr. Dres. h. c. Monika Schlachter) sowie der Professur für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Verwaltungswissenschaft (Prof. Dr. Timo Hebel)er)
- Januar 2018 Erstes Juristisches Staatsexamen
- März 2018 bis April 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und Doktorand an der Universität Trier
- Juni 2021 Promotion
- Seit Mai 2021 Rechtsreferendar am Landgericht Trier

**DISSERTATIONSPROJEKT: DIE DRITTWIRKUNG DER GEWERKSCHAFTLICHEN KOALITIONSFREIHEIT GEMÄß ART. 9 ABS. 3 S. 1 GG AUF DAS HAUSRECHT DES ARBEITGEBERS**

Im Rahmen seines Dissertationsprojektes untersuchte Herr Schneider mit dem Verhältnis von gewerkschaftlicher Koalitionsbetätigungsfreiheit zum arbeitgeberseitigen Zutrittsregulierungsbegehren ein besonders Streitbefangenes Thema. Hierbei wurde zunächst auf einer verfassungsrechtlichen Ebene untersucht, inwiefern Art. 9 Abs. 3 GG ein zu beachtendes Rahmenbedingungsschutzniveau enthält. Nach dieser „abstrakten“ Abhandlung machte die Untersuchung die gewonnenen Erkenntnisse „konkret“ auf der einfach-gesetzlichen, d.h. zivilrechtlichen Ebene fruchtbar. Hierdurch konnte die Reichweite der von Art. 9 Abs. 3 GG ausgehenden mittelbaren Drittwirkung auf das „zivilrechtliche Hausrecht“ des Arbeitgebers genauer abgesteckt werden. Als Fallgruppen des arbeitgeberseitigen Hausrechts wurde einerseits das physische Hausrecht untersucht, andererseits aber auch das in Zeiten um sich greifender Digitalisierung stets an Aktualität gewinnende sog. „virtuelle Hausrecht“. Auf verfassungsrechtlicher Ebene wurde zunächst überprüft, wie das zivilrechtliche Hausrecht generell sowie das zivilrechtliche Hausrecht des Arbeitgebers konkret grundrechtlich unterfüttert ist. Diese grundrechtliche Fundierung stellt im Rahmen des späteren Abwägungsvorganges „innerhalb“ der zivilrechtlichen Normanwendung das kollidierende Interesse zur gewerkschaftlichen Koalitionsbetätigung in Form eines Zutrittsbegehrens gemäß Art. 9 Abs. 3 GG dar und ist daher von übergeordnetem Interesse. Anhand einer Abstraktion der bisherigen Rechtsprechung, welche einen Konflikt des gewerkschaftlichen Zutritts zum arbeitgeberseitigen Hausrecht zum Streitgegenstand hatte, wurden die Leitlinien der Judikatur zu diesem Konflikt herauskristallisiert. Diese Leitlinien wurden – nachdem zuvor das Art. 9 Abs. 3 GG immanente Rahmenbedingungsschutzniveau herausgearbeitet worden ist – auf Einhaltung des besagten Rahmenbedingungsschutzniveaus überprüft. Die dem Rahmenbedingungsschutz des Art. 9 Abs. 3 GG „korrekt“ entsprechenden Maßgaben wurden dann auf der zivilrechtlichen Ebene in Ansatz gebracht (§ 1004, § 862 Abs. 1 BGB etc.). Dabei wurden auch die Auswirkungen eines Art. 9 Abs. 3 GG innewohnen-



den Rahmenbedingungsschutzniveaus hinsichtlich der Rechtsdurchsetzung der Hausrechtsausübung des Arbeitgebers bzw. des gewerkschaftlichen Zutrittes dargestellt. Am Ende der Arbeit wurden die Auswirkungen im Eilrechtsschutz dargestellt.

Die Dissertation, die Herr Schneider in seiner Zeit als wiss. Mitarbeiter am IAAEU unter der Betreuung von Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter verfasst hat, ist als Band 167 in der Schriftenreihe Arbeits- und Sozialrecht im Nomos-Verlag erschienen.

---

**ASS. JUR. KATRIN TREPPSCHUH**



- 2010 bis 2016 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Saarbrücken
- 2012 bis 2014 Studium an der Université Lille 2 – Droit et Santé und an der University of Warwick im Rahmen eines trilateralen Masterstudiums („ICP“); Abschluss: Master II, mention droit international et européen
- September 2016 bis September 2018 Rechtsreferendarin beim Saarländischen Oberlandesgericht
- März 2018 bis Mai 2022 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU sowie Doktorandin an der Universität Trier

---

**DISSERTATIONSPROJEKT: GIGWORKING IM DEUTSCHEN UND US-AMERIKANISCHEN RECHT**

Das Phänomen der Plattformarbeit ist längst nicht mehr nur in den USA anzutreffen, sondern gewinnt auch in Deutschland und Europa zunehmend an Bedeutung. Hierbei erbringen zumeist als Selbständige behandelte Plattformarbeitende unter Vermittlung von digitalen Plattformen verschiedene Arten kurzfristiger Leistungen. Während diese Art der Erwerbstätigkeit einerseits Chancen, wie z.B. Flexibilität und niedrige Eingangshürden, mit sich bringt, ist sie auch mit Risiken verbunden. Da die Plattformarbeitenden wegen des häufig zwischen ihnen und den Plattformbetreibern bestehenden Machtungleichgewichts nicht in der Lage sind, selbst für ihre soziale Absicherung zu sorgen und sich auch sonst den häufig ungünstigen Arbeitsbedingungen der Plattformen beugen müssen, können prekäre Lebensumstände begünstigt werden. Während in Deutschland und in der EU Regulierungsbestrebungen noch am Anfang stehen, sind in den USA als Ursprungsland der Plattformarbeit zumindest auf bundesstaatlicher und lokaler Ebene bereits Entwicklungen in der Rechtsprechung und Gesetzgebung festzustellen, die zu einem besseren Schutz von Plattformbeschäftigten beitragen können. Diese betreffen bislang vor allem sog. Gigworker, also Plattformarbeitende, die ortsgebundene Tätigkeiten, wie z.B. Ridesharing- und Lieferdienste oder haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen.

Im Rahmen des Dissertationsprojekts wurde rechtsvergleichend anhand dieser exemplarisch ausgewählten Gruppe der Gigworker untersucht, ob und inwieweit sich die Entwicklungen im US-amerikanischen Recht auch für das deutsche Recht fruchtbar machen lassen würden, um Gigworker und andere Plattformarbeitende besser zu schützen. Dazu wurde zunächst anhand einiger exemplarisch ausgewählter Gigworking-Plattformen gezeigt, dass das deutsche Arbeitsrecht mit seinem abgestuften Schutzsystem aus Arbeitnehmern, in Heimarbeit Beschäftigten und sonstigen arbeitnehmerähnlichen Personen diese Personen-Gruppe bislang höchstens fragmentarisch erfasst. Eine im Anschluss durchgeführte Analyse des US-amerikanischen Case Law zu Ridesharing- und Lieferfahrern kam sodann zu dem Ergebnis, dass die US-amerikanischen Arbeitnehmertests jedenfalls teilweise geeignet sind, Gigworker zu erfassen. Zudem wurden v.a. auf bundesstaatlicher und lokaler Ebene Sonderregelungen für diese Fahrer und andere Gigworker geschaffen, die deren spezifischen

Schutzbedürfnissen auch unabhängig vom arbeitsrechtlichen Status Rechnung tragen sollen.

Als Ergebnis des rechtsvergleichenden Schlussteils lässt sich festhalten, dass eine Übertragung der US-amerikanischen Arbeitnehmertests auf das deutsche Recht zwar aus systematischen Gründen scheitern dürfte, weil hierdurch die Zwischenkategorien der in Heimarbeit Beschäftigten und sonstigen arbeitnehmerähnlichen Personen ihren eigenständigen Anwendungsbereich verlieren würden. Erwägenswert erscheint jedoch, zumindest die für Gigworker geltenden Sonderregelungen aus dem US-amerikanischen Recht als Vorbilder zu nehmen, um die vom EU-Richtlinienentwurf vorgesehenen (lückenhaften) Mindeststandards im deutschen Recht zugunsten von schutzwürdigen Plattformarbeitenden um weitere Verpflichtungen der Plattformbetreiber zu ergänzen.

Das Dissertationsprojekt ist abgeschlossen und befindet sich im Begutachtungsverfahren.

---

### 5.1.2. FORTLAUFENDE PROJEKTE DER ARBEITSGRUPPE

Die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe beantragt und realisiert Drittmittelprojekte, an denen jeweils mehrere Mitglieder der Arbeitsgruppe längerfristig beteiligt sind.

---

#### CROWDWORKING ALS NEUE FORM DER ARBEITSORGANISATION

Beteiligte:

- Katrin Treppschuh (Dissertationsprojekt)
- Dominik Leist (Dissertationsprojekt)
- Dr. Thomas Klein und Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter (Projektverantwortliche)
- Prof. Dr. Lars Hornuf, Universität Bremen, (Projektverantwortlicher des ökonomischen Projektteils)

Die Laufzeit des von der DFG teil-geförderten Projekts zum Crowdfunding endet im Februar 2022 mit dem von den Projektverantwortlichen erstellten Abschlussbericht. Die juristischen Dissertationsvorhaben aus dem Projekt sind im Wesentlichen abgeschlossen. Die rechtsvergleichende Untersuchung zum arbeitsrechtlichen Status von Gigworkern liegt vor und befindet sich im Begutachtungsverfahren, die Untersuchung zur kollektiven Interessensdurchsetzung von Plattformbeschäftigten steht vor dem Abschluss. Die Arbeitsgruppe hat sich darüber hinaus mit Vorträgen und Veröffentlichungen an der Diskussion beteiligt (siehe unten).

---

#### HINWEISGEBERSCHUTZ UND GESCHÄFTSGEHEIMNISSCHUTZ

Beteiligte:

- Thomas Lehnart (Dissertationsprojekt)
- Dr. Thomas Klein und Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter (Projektverantwortliche)

Die Laufzeit des von der Fritz-Thyssen-Stiftung geförderten Projektes wurde kostenneutral um neun Monate verlängert und reicht jetzt bis zum 31.03.2023. Da die Umsetzungsfrist der sog. „Whistleblower-Richtlinie“ zwar im Dezember 2021 abgelaufen ist, der Entwurf des deutschen Umsetzungsgesetzes aber vor der Bundestagswahl nicht mehr beschlossen wurde, besteht eine größere Chance auf vertiefte Diskussion des Umsetzungsbedarfs. Dazu trägt nicht nur das Dissertationsprojekt bei, daneben wurde die Auslegung des in der Richtlinie vorgesehenen Kündigungsverbots nach den Vorgaben der Grundrechtecharta der EU gesondert untersucht und zur Veröffentlichung vorbereitet.

---

#### EINKOMMENSICHERUNG FÜR SOLOSELBSTSTÄNDIGE

Beteiligte:

- Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterin
- Dr. Thomas Klein und Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter (Projektverantwortliche)

Das im April 2022 von der DFG im Rahmen des D-A-CH- Programms bewilligte Projekt in Zusammenarbeit mit dem Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte in Wien wird im Wege interdisziplinärer und internationaler Kooperation ab Sommer 2022 umgesetzt.

---

### 5.1.3. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

---

#### PROF. DR. DRES. H. C. MONIKA SCHLACHTER

---

##### TAGUNGSTEILNAHMEN MIT VORTRÄGEN:

---

- IX. Tarifsymposium der Bauwirtschaft, 06.05.2021, "Rechtliche Anreize zur Tarifbindung im Ausland – Modell für Deutschland?".
- Labour Law Research Network – LLRN, Warschau, 27.-29.06.2021, "Regulating Strikes in Essential Services"; "Seniority and Employment Security - The Case of Germany".
- 3<sup>rd</sup> Crowdfunding Symposium, Bremen, 17.09.2021, "Regulating platform work at international level".
- 60 years on bringing the European Social Charter into changed times, University of Roma Tre, 06.10.2021, "Labour rights in the era of gig economy digitalization".
- 56. Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Zell am See, 14.10.2021, "Vordienstzeitenanrechnung zwischen Freizügigkeit und Betriebs-treue".
- ERA Seminar Gleichstellungsrecht, Trier, 29.11.2021, "Grundsätze und Gründe für Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung, Definition der Schlüsselbegriffe".

---

#### ASS. JUR. JOSHUA KERN

---

##### TAGUNGSTEILNAHMEN OHNE VORTRÄGE:

---

- 2. Online-Tagung des Deutschen Arbeitgeberverband e.V., Lockdown & Arbeitswelt 4.0: Arbeitsrecht in der Pandemie, 29.4.2021.
- 10. Assistentinnen- und Assistententagung im Arbeitsrecht, Universität zu Köln, 29.9.-1.10.2021.
- 23. Colloquium zum Arbeits- und Sozialrecht für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Bundesarbeitsgericht Erfurt, 7.10.-8.10.2021.

---

#### AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN

---

##### TAGUNGSTEILNAHMEN MIT VORTRÄGEN:

---

- Diskussionsforum Arbeitsrecht Online, Universität Bayreuth, 1.2.2021, "Europäisches Arbeitsrecht und flexible Arbeitszeitmodelle".
- Forum Arbeitsrecht und Rechtspolitik 2021, Hugo-Sinzheimer-Institut, Frankfurt am Main, 9.7.2021, "Standort- und Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen".

---

#### 5.1.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

---

##### PROF. DR. DRES. H. C. MONIKA SCHLACHTER

---

##### AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

---

- Die rechtsvergleichende Auslegung sozialer Rechte durch den EGMR, in: Klapp/Linck/Preis/Reinhard/Wolf (Hrsg.), Die Sicherung der kollektiven Ordnung, Festschrift für Ingrid Schmidt, C.H. Beck Verlag, München, 2021, 1021-1031.
- Der Verfall von Urlaubsansprüchen – Vorabentscheidungsersuchen des BAG vom 7.7.2020, in: RdA 4/2021, 240-246 (zusammen mit: Alexander Schneider).
- Diskriminierungsschutz zwischen Unionsrecht und Grundgesetz – Relevante Prüfungsmaßstäbe einer Grundrechtskontrolle, in: Brose/Rolfs/Schneider/Temming/Greiner/Sagan/Stoffels/ Ulber (Hrsg.), Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts, Festschrift für Ulrich Preis zum 65. Geburtstag, C.H. Beck Verlag, München 2021, 1157-1165.
- 60 Jahre Europäische Sozialcharta, 25 Jahre revidierte Sozialcharta – Deutschlands Rolle im Erneuerungsprozess, Veröffentlichung auf der webpage des Europarats, erschienen am 01.05.2021.
- Vordienstzeitenanrechnung zwischen Freizügigkeit und Betriebstreue, in: DRdA, 6/2021, 463-472.
- Kopftücher und Neutralitätsanordnung – die Religionsfreiheit im Diskriminierungsrecht, in: ZESAR 11/2021, 477-483.

##### MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND EDITIONEN

---

- AEntG; Art. 157 AEUV; AGG; BBiG; EGBGB; EntgTranspG; JArbSchG; MuSchG; Rom I, II-VO, in: Müller-Glöge/ Preis/ Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 21. Aufl., C.H. Beck Verlag, München 2021.
- Schlachter/Heinig (Hrsg.) *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, Enzyklopädie Europarecht Band 7, Nomos Verlag, 2. Auflage, 2021.

---

##### ASS. JUR. JAN AUFTERBECK

---

##### URTEILSANMERKUNGEN

---

- Zulässigkeit einer aufschiebend bedingten Betriebsvereinbarung, Anmerkung zu LAG Rostock, Urteil vom 29.06.2021 – 5 Sa 297/20, in: juris PraxisReport-Arbeitsrecht, 46/2021 Anm. 4.
- Berechnung der Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge nach § 621 BGB, Anmerkung zu BAG, Urteil vom 11.06.2020 – 2 AZR 374/19, in: juris Praxisreport-Arbeitsrecht, 7/2021 Anm. 6 (zusammen mit: Henry Lambertz).

---

**AKAD. RAT DR. THOMAS KLEIN**

**AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN**

---

- Verfassungskonforme Rechtsfortbildung in der Arbeitsrechtsklausur am Beispiel des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 2, in: ZJS 2022, 716-724 (zusammen mit: Ferdinand Lentes)
- Rufbereitschaft als Arbeitszeit? („Dublin City Council“), Anmerkung zu EuGH v. 11.11.2021 – C-214/20, in: jurisPR-ArbR 1/2022 Anm. 1.
- Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte und Arbeitskampfrecht am Beispiel der Streikmobilisierung auf dem Firmenparkplatz – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 1, in: ZJS 2021, 572-577 (zusammen mit: Dominik Leist)
- Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Gewerberaummiete – eine Klarstellung durch den Gesetzgeber?, in: Betriebsberater (BB) 2021, 962-972.
- Die Grenzen des Arbeitszeitrechts, NZA 2021, 474-479.
- Das Vorrang- und Beschleunigungsgebot nach §44 EGZPO, in: MDR 2021, 393-397.
- Ausgleichsansprüche nach der Fluggastrechte-Verordnung bei streikbedingter Annullierung oder Verspätung, in: EuZW 2021, 23-29.

**MONOGRAPHIEN, KOMMENTIERUNGEN UND HANDBÜCHER**

---

- § 10 Entsendung, in: Schlachter/Heinig (Hrsg.), Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Enzyklopädie Europarecht Band 7, 2. Auflage 2021, Nomos-Verlag, Baden-Baden (ca. 67 Seiten).
- § 2 II. Europäische und internationale Grundlagen (ca. 36 Seiten) und § 3 II. Beamtenstreik (ca. 19 Seiten), in: Frieling/Jacobs/Krois (Hrsg.), Arbeitskampfrecht – Handbuch für Wissenschaft und Praxis, 1. Auflage 2021, C.H. Beck-Verlag, München.

---

**REF. JUR. THOMAS LEHNART**

**AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN**

---

- Drittwirkung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten im Individualarbeitsrecht, in: VSSAR 5/2021, 409-432 (zusammen mit: Alexander Schneider).

---

**REF. JUR. DOMINIK LEIST**

**AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN**

---

- Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte und Arbeitskampfrecht am Beispiel der Streikmobilisierung auf dem Firmenparkplatz – Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 1, in: ZJS 2021, 572-577 (zusammen mit: Thomas Klein).

---

**REF. JUR. DANIEL POLZIN**

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

---

- Die Regulierung von Werkverträgen und anderen arbeitsbezogenen Unternehmenskooperationen, in: RdA 2021, 84-90.

---

**DR. ALEXANDER SCHNEIDER**

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE IN SAMMELWERKEN

---

- Der Verfall von Urlaubsansprüchen – Vorabentscheidungsersuchen des BAG vom 7.7.2020, in: RdA 4/2021, 240-246 (zusammen mit: Monika Schlachter).
- Geschlechterparität im Zuge der Personalratswahl, in PersV 2021, 124-132.
- Drittwirkung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten im Individualarbeitsrecht, in: VSSAR 2021, 409-432 (zusammen mit: Thomas Lehnart).

MONOGRAPHIEN

---

- Die Drittwirkung der gewerkschaftlichen Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG auf das Hausrecht des Arbeitgebers (Zugl.: Trier, Univ., Diss., 331 Seiten, Nomos-Verlag, Baden-Baden 2021 (Schriften zum Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 167).



---

### 5.1.5. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE

---

#### **AUSZEICHNUNG „DOKTOR ET PROFESSOR HONORIS CAUSA“ FÜR PROF. DR. DRES. H.C. MONIKA SCHLACHTER**

Am 04. November 2021 wurde Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter im Rahmen einer Zeremonie in der Aula Magna der Universität Pécs die Ehrendoktorwürde verliehen. Der Laudator betonte, die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät würdige damit die umfassenden Forschungsbeiträge der Ausgezeichneten auf dem Gebiet des europäischen und internationalen Arbeitsrechts, ihre erfolgreichen internationalen Projekte und ihre langjährige Kooperation mit dem arbeitsrechtlichen Forschungsteam der Universität Pécs. Die Auszeichnung „doctor honoris causa“ wurde Frau Schlachter damit bereits zum zweiten Mal verliehen.

---

#### **BOB HEPPLER AWARD FÜR PROF. DR. DRES. H.C. MONIKA SCHLACHTER**

Auf der Tagung des Labour Law Research Networks (LLRN) im Juni 2021 (Universität Warschau/Online) wurde Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter (Universität Trier/IAAEU) der „Bob Hepple-Award for Lifetime Achievements in Labour Law“ verliehen. Weiterer Preisträger im Jahr 2021 ist Prof. Matthew Finkin (University of Illinois, USA). Das LLRN ist eine weltweite Vereinigung von derzeit 79 Instituten und Zentren, die unabhängige Forschung im Arbeitsrecht betreiben. Sein Zweck besteht neben der Förderung des Ideen- und Erkenntnisaustauschs vor allem in der Ermöglichung internationaler Forschungskooperation zu Themen von aktueller, globaler Bedeutung.

Der Bob Hepple-Award wird nach den Statuten der Vereinigung alle 2 Jahre verliehen und wurde im Jahr 2021 zum fünften Mal vergeben.

Der Preis würdigt die herausragenden Lebensleistungen in der Arbeitsrechtswissenschaft auf internationaler Ebene von Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter und zeichnet sie als führende Fachvertreterin im Bereich des europäischen und internationalen Arbeitsrechts, der Arbeitsrechtsvergleichung und des Arbeitsvölkerrechts aus.

## 5.2. WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE

### 5.2.1. PROJEKTE DER MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN

#### PROF. DR. LASZLO GOERKE



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

Laszlo Goerke ist Research Fellow am IZA (Institute of Labor Economics, Bonn) im CESifo Forschungsnetzwerk (München) und Fellow der GLO (Global Labor Organization) sowie Mitglied des Herausgebergremiums des Journal for Labour Market Research und Associate Editor der Public Finance Review.

#### FORSCHUNGSPROJEKT: GEWERKSCHAFTEN UND IHRE MITGLIEDER

Vor dem Hintergrund des deutschen institutionellen Kontextes wird untersucht, welche Konsequenzen sich aus der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ergeben. Zu diesem Projekt gehört eine Reihe von Arbeiten, die diese Frage aus unterschiedlicher Perspektive betrachten.

Bedaso et al. (2022) nutzen Daten des SOEP, um die Gewerkschaftsmitgliedschaft von nach Deutschland Eingewanderten zu untersuchen. Die empirischen Vorarbeiten für die Studie sind weitgehend abgeschlossen und es ist geplant, das Manuskript im Laufe des Jahres 2022 fertigzustellen.

Chadi und Goerke (2021) analysieren auf Basis von verschiedenen Datensätzen den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Sorge von Beschäftigten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die Studie ist zur Begutachtung bei einer Zeitschrift eingereicht.

Als Basis für Becker et al. (2022) sowie Goerke und Huang (2021), hat Goerke (2021a) die Literatur zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Arbeitszufriedenheit ausgewertet. Goerke und Huang (2021) nutzen SOEP-Daten, um den erwähnten Zusammenhang für Deutschland zu betrachten. Sie präsentieren zudem neuartige Instrumente für Kausalanalysen. Das Manuskript ist weitgehend fertiggestellt, wurde 2021 auf

(virtuellen) Konferenzen vorgestellt und wird für die Einreichung bei einer Zeitschrift vorbereitet. Becker et al. (2022) erweitern die Analyse und untersuchen die Lebenszufriedenheit von Gewerkschaftsmitgliedern. Die Vorarbeiten für die Studie sind weitgehend abgeschlossen. Für 2022 ist die Fertigstellung des Manuskriptes vorgesehen.

Referenzen:

Becker, Björn, Laszlo Goerke und Yue Huang (2022): Life Satisfaction of Union Members in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Bedaso, Fenet Jima, Laszlo Goerke und Uwe Jirjahn (2022): Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?, unveröffentlichtes Manuskript.

Chadi, Adrian und Laszlo Goerke (2021): Union Membership and Perceived Job (In-) Security in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo (2021a): Unions and Workers' Well-being, in: Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics: Springer Reference, Hrsg.: Zimmermann, Klaus F., Springer-Verlag: Berlin and Heidelberg, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 08/2020.

Goerke, Laszlo und Yue Huang (2021): Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

#### FORSCHUNGSPROJEKT: BETRIEBSRÄTE

In Deutschland sind inzwischen nur noch 40 % aller Beschäftigten im privaten Sektor in Betrieben tätig, in denen ein Betriebsrat existiert. In diesem Forschungsprojekt werden verschiedene Facetten der Wirkungen von Betriebsräten untersucht. Goerke und Jeworrek (2021) betrachten die Ausnutzung von Urlaubsansprüchen. Das Teilprojekt ist abgeschlossen und der Aufsatz ist veröffentlicht. Goerke und Pannenberg (2021) nehmen eine Debatte vor allem in der Tagespresse auf und untersuchen die Entlohnung von Betriebsräten. Sie zeigen, dass Betriebsräte nicht systematisch anders bezahlt werden als vergleichbare Beschäftigte, die keine Betriebsräte sind. Dies legt nahe, dass die Entlohnung von Betriebsräten im Großen und Ganzen gesetzeskonform erfolgt. Die Untersuchung ist weitgehend abgeschlossen und wurde 2021 auf (virtuellen) Konferenzen präsentiert. Für 2022 ist die Einreichung bei einer Zeitschrift vorgesehen.

Referenzen:

Goerke, Laszlo und Sabrina Jeworrek (2021): Paid Vacation Use: The Role of Works Councils, *Economic and Industrial Democracy*, 42(3), 473-503.

Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg (2021): Wage Determination in the Shadow of the Law: The Case of Works Councilors in Germany, IAAEU Discussion Paper 1/2021.

#### FORSCHUNGSPROJEKT: VERGLEICHENDE PRÄFERENZEN UND ARBEITSMARKTERGEBNISSE

Ausgangspunkt dieses Projektes ist die Einsicht, dass das Verhalten vieler Individuen nicht nur von der eigenen, gegenwärtigen Situation bestimmt wird, sondern auch von inter- und intrapersonellen Vergleichen.

In Goerke und Neugart (2021) wird angenommen, dass es nur einen Nachfrager nach Arbeitskraft gibt und Individuen ihr Einkommen mit dem von anderen Beschäftigten vergleichen. Solche interpersonell vergleichenden Präferenzen können dazu führen, dass das traditionelle Unterbeschäftigungsergebnis im Monopson zumindest abgemildert, wenn nicht umgekehrt wird. Die Untersuchung ist 2021 veröffentlicht worden. Vergleiche können auch intrapersonell und z.B. über die Zeit hinweg erfolgen. Für solche Präferenzen untersuchen Goerke und Hartmann (2021), wie sie kollektive Lohnverhandlungen beeinflussen. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Gewerkschaft berücksichtigt, dass eine hohe Lohnforderung heute ihre Möglichkeiten verringert, in der Zukunft Lohnerhöhungen durchzusetzen. Der Aufsatz ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht. Goerke (2021b) analysiert die Wirkungen entsprechender vergleichender Präferenzen in einem Effizienzlohnansatz.

Referenzen:

Goerke, Laszlo (2021b): Habit Formation and Wage Determination, *Managerial and Decision Economics* 42(1), 61-76, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 04/2020.

Goerke, Laszlo und Sven Hartmann (2021): Habit Formation and Trade Unions, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo und Michael Neugart (2021): Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'Économique*, 54(2), 864-891, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 01/2020.

#### FORSCHUNGSPROJEKT: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

---

Firmen verfolgen nicht nur Gewinnziele, sondern berücksichtigen bei ihren Entscheidungen unter Umständen auch das Gemeinwohl. Die Konsequenzen dieser Annahme für Arbeitsmärkte sind bisher relativ wenig untersucht worden.

Goerke (2022) analysiert Verhandlungen zwischen einer Gewerkschaft und einem Unternehmen über Löhne oder Löhne und Beschäftigung bei einem exogen vorgegebenen Gemeinwohlziel. Goerke und Paulus (2021) erweitern die theoretische Analyse und endogenisieren das Gemeinwohlziel, das in Verhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften bestimmt wird. Sie zeigen, dass solche Verhandlungen wohlfahrtsteigernd sein können. Ein erster Entwurf des Manuskripts ist fertig gestellt. Die Analyse soll 2022 auf Konferenzen vorgestellt werden.

Referenzen:

Goerke, Laszlo (2022): Trade Unions and Corporate Social Responsibility, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 93(1), 177-203, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 6/2020.

Goerke, Laszlo und Nora Paulus (2021): Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility, unveröffentlichtes Manuskript.

## FORSCHUNGSPROJEKT: ARBEITS- UND GÜTERMARKTUNVOLLKOMMENHEITEN

Nicht nur Arbeitsmärkte sind durch unvollkommenen Wettbewerb gekennzeichnet. Auch auf Gütermärkten existieren vielfach Marktunvollkommenheiten. In diesem Projekt werden verschiedene Formen der Interaktion solcher Unvollkommenheiten theoretisch untersucht.

de Pinto und Goerke (2020) zeigen, dass Gewerkschaften exzessive Markteintrittsanreize in einem Oligopol verringern und damit wohlfahrtserhöhend wirken können. de Pinto et al. (2021a, 2021b) nutzen einen vergleichbaren analytischen Rahmen und betrachten das Zusammenwirken von oligopolistischen Märkten und unvollständiger Informationen über die Handlungen oder Eigenschaften von Beschäftigten. Beide Manuskripte sind fertiggestellt und wurden 2021 auf verschiedenen virtuellen Konferenzen präsentiert. Sie sind momentan bei Zeitschriften zur Begutachtung eingereicht. In einem verwandten Vorhaben untersuchen de Pinto und Goerke (2022) die Wirkung von Kostenunsicherheit in entsprechenden oligopolistischen Märkten. Diese Analyse ist zur Veröffentlichung akzeptiert.

### Referenzen:

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2020): Welfare-enhancing Trade Unions in an Oligopoly with Excessive Entry, *The Manchester School*, 88(1): 60-90, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 03/2016.

de Pinto, Marco und Laszlo Goerke (2022): Cost Uncertainty in an Oligopoly with Endogenous Entry, *Bulletin of Economic Research*, erscheint demnächst, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 5/2021.

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2021a): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, unveröffentlichtes Manuskript.

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke, und Alberto Palermo (2021b): On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**M. SC. BJÖRN BECKER**



- 2010 bis 2013 Ausbildung zum Bankkaufmann
- 2013 bis 2016 Studium Volkswirtschaftslehre und Finance (Bachelor of Science) an der Universität zu Köln, Fokus: Public Economics
- 2015 Auslandssemester (B.Sc.) an der Hitotsubashi Universität Tokio, Japan, Fokus: Internationales Management
- 2016 bis 2020 Studium Economics (Master of Science) an der Universität zu Köln, Fokus: Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt
- 2018 bis 2019 Auslandsjahr an der Sophia Universität Tokio, Japan, Fokus: Development Economics
- Seit 2021 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: LIFE SATISFACTION OF UNION MEMBERS IN GERMANY**

In seinem ersten Projekt untersucht Herr Becker die Auswirkungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer. Die Vorarbeiten für Becker et al. (2022) sind weitgehend abgeschlossen. Die vorläufigen Ergebnisse deuten auf eine negative Korrelation hin. Für 2022 ist die Fertigstellung eines Manuskriptes vorgesehen.

Referenz:

Becker, Björn, Laszlo Goerke und Yue Huang (2022): Life Satisfaction of Union Members in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**M. SC. FENET BEDASO**



- 2006 bis 2008 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Jimma in Äthiopien (Abschluss: Bachelor of Art)
- 2013 bis 2014 Studium des Finanz- und Rechnungswesens an der Universität Cavendish in Uganda (Abschluss: Master of Business Administration)
- 2016 bis 2019 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science)
- 2018 bis 2019 Studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Arbeitsmarktökonomik an der Universität Trier
- seit Oktober 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: DIE INTEGRATION VON IMMIGRANTEN AUF DEM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT**

Bedaso (2021) untersucht die Integration von Asylsuchenden sowie anderen Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt und legt besonderen Wert auf die beruflichen Auswirkungen. Dabei wird insbesondere auf die Beherrschung der deutschen Sprache, die Bildung und den Gesundheitsstatus von Migranten eingegangen. Der aktuelle Stand der Forschung in diesem Bereich lässt vermuten, dass Immigranten weniger ökonomisch integriert sind als Personen, die in Deutschland geboren wurden. Da sich die Beweggründe für die Migrationsentscheidung unterscheiden können, ist es wichtig ist, zwischen Asylsuchenden und anderen Immigranten zu differenzieren. Das Manuskript wurde 2021 bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Die Zahl internationaler Migranten hat sich in Industrieländern in den letzten Jahrzehnten vervielfacht. Bisher wurde der Beitritt von Migranten in eine Gewerkschaft wenig untersucht. Daher analysieren Bedaso et al. (2022) den Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Integration von Migranten sowohl in der Gesellschaft als auch am Arbeitsplatz. In der Analyse wird erkundet, ob soziale Kontakte von Immigranten mit in Deutschland geborenen Personen und das Vorhandensein eines Betriebsrates im Unternehmen im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft stehen. Die Schätzungen sind abgeschlossen. Die nächsten Schritte sind die Fertigstellung des Manuskripts und die Einreichung bei einem Journal.

Referenzen:

Bedaso, Fenet Jima (2021): The Labor Market Integration of Refugees and other Migrants, GLO Discussion Paper, No. 884.

Bedaso, Fenet Jima, Laszlo Goerke und Uwe Jirjahn (2022): Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?, unveröffentlichtes Manuskript.

WEITERES FORSCHUNGSPROJEKT:

---

In vielen Gesellschaften weltweit wird das Ziel verfolgt, Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Diesbezüglich gibt es viele Studien zu Industrieländern. Für weniger entwickelte Gesellschaften, insbesondere in Afrika, liegen jedoch kaum Arbeiten vor. Es ist vor allem wichtig zu ermitteln, weshalb Frauen geringere Löhne für die gleiche Arbeit bekommen und welche Faktoren zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden beitragen. Bedaso (2022) betrachtet daher unter der Verwendung äthiopischer Arbeitskräfteumfragen insbesondere die berufs- und tätigkeitsbezogene Segregation. Die Schätzungen sind weitgehend abgeschlossen. Der nächste Schritt ist die vollständige Verschriftlichung der Ergebnisse und die Einreichung bei einer Konferenz zur Präsentation.

Referenz:

Bedaso, Fenet Jima (2022): Occupational Segregation and Gender Pay Gap: Evidence from Ethiopia, unveröffentlichtes Manuskript.



---

**M. SC. MARCO CLEMENS**



- 2014 bis 2016 Ausbildung zum Bankkaufmann bei der Sparkasse Trier
- 2016 bis 2019 Studium der Betriebswirtschaftslehre (Bachelor of Science) an der Universität Trier
- 2018 bis 2019 Auslandsjahr an der Universidade Católica Portuguesa – Porto, Portugal
- 2019 bis 2021 Studium der Volkswirtschaftslehre (Master of Science) an der Universität Trier, Fokus: Economics – European Economic Integration
- 2019 bis 2021 Studium der Volkswirtschaftslehre (Master's degree) an der Universität Bergamo, Italien, Fokus: Economics and Data Analysis
- Seit 2021 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: BONUSZAHLUNGEN UND ARBEITZUFRIEDENHEIT**

Die Zusammensetzung des Vergütungspakets ist ein essenzieller Bestandteil der allgemeinen Arbeitsbedingungen und ihr Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiges Thema der Personalökonomik. Dabei spielt nicht nur die Höhe des Grundeinkommens eine Rolle, sondern u. a. auch die Höhe und Häufigkeit von Bonuszahlungen. Neben monetären Aspekten können zusätzlich psychologische Faktoren die Arbeitszufriedenheit sowohl positiv als auch negativ beeinflussen.

In seinem ersten Forschungsprojekt betrachtet Herr Clemens den Zusammenhang zwischen Bonuszahlungen und Arbeitszufriedenheit. Dabei steht nicht nur der Einfluss der performanceorientierten Bonuszahlungen (wie Gewinnbeteiligungen) im Fokus, sondern auch Bonuszahlungen, die ohne Erbringung einer bestimmten Leistung gezahlt werden (z.B. Weihnachtsgeld). Die empirischen Auswertungen basieren auf den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) in Deutschland.

**Referenz**

Clemens, Marco (2022): Bonus Payments and Job Satisfaction in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**M. SC. JONAS FELD**



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

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: MINDESTLÖHNE UND MIGRATION**

Das Forschungsprojekt analysiert, ob Mindestlohnveränderungen relevant für die Zielortentscheidung innereuropäischer Migranten sind. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass eine Erhöhung des Mindestlohns negativ mit der relativen Migration in eine Region korreliert ist. Eine mögliche Erklärung für diese Beobachtung ist, dass Migranten bei steigendem Mindestlohn schlechtere Jobchancen auf dem Zielarbeitsmarkt für sich ausmachen, da auch mehr Einheimische – mit besserer Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes – durch den höheren Lohn aktiviert werden und somit in Konkurrenz zu Einwanderern treten. Derzeit erfolgt eine Überarbeitung der Empirie des Projekts.

Referenz:

Feld, Jonas (2021): Minimum Wages and Migration Rates: Evidence from EU Countries, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: BILDUNGSRENDITEN UND SPRACHLICHE NÄHE VON EINWANDERERN (ZUSAMMEN MIT: MARIOLA PYTLIKOVA UND JOANNA TYROWICZ)**

Kenntnisse der Landessprache haben einen positiven Effekt auf den Arbeitsmarkterfolg von Migranten, mutmaßlich vor allem, weil sie ihre Fähigkeiten besser einsetzen können. Außerdem begünstigt sprachliche Nähe das Erlernen einer Sprache. Entsprechend sollte sich eine sprachliche Nähe zwischen Ziel- und Herkunftsland positiv auf den Arbeitsmarkterfolg einzelner Migranten auswirken. Bisherige Forschungsergebnisse hierzu konnte landes- und sprachspezifische Besonderheiten als Effektmechanismus nicht gänzlich ausschließen; eine Forschungslücke, die das Projekt zu schließen bestrebt ist. Die Ergebnisse zeigen, dass die Lohnlücke von Einwanderern gegenüber Einheimischen umso geringer ist, je sprachlich näher das Herkunftsland zum Zielland ist. Weiterhin wird nachgewiesen, dass Bildung bei sprachlicher Nähe einen höheren Ertrag aufweist als bei sprachlicher Distanz, und dass dieser Effekt insbesondere von Individuen mit Einkommen oberhalb des Medianlohns verursacht wird. Das Manuskript befindet sich bei einer Zeitschrift zur Begutachtung.

Referenz:

Feld, Jonas, Mariola Pytlikova und Joanna Tyrowicz (2021): Returns to Migrant Skills and Linguistic Proximity, unveröffentlichtes Manuskript.

**FORSCHUNGSPROJEKT: KONFUZIUSINSTITUTE UND ARBEITSMARKTERFOLG CHINESISCHER IMMIGRANTEN IN DEN USA (ZUSAMMEN MIT: YUE HUANG)**

---

Weltweit existieren über 500 Konfuziusinstitute; Bildungseinrichtungen Chinas an ausländischen Universitäten. Erklärtes Ziel der Institute ist es, das Verständnis der Welt für Chinas Sprache und Kultur zu fördern - ähnlich beispielsweise den deutschen Goetheinstituten. Feld und Huang (2021) untersuchen, ob es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl regional existierender Konfuziusinstitute und der örtlichen Entlohnung chinesischer Migranten gibt. Für die USA zeigt sich eine negative Korrelation, mit einem umso schwächeren Zusammenhang, je mehr Institute in der Nähe bestehen. Ein vorläufiges Manuskript ist fertiggestellt und wurde 2021 bereits bei mehreren Konferenzen vorgestellt. Zurzeit wird das Manuskript überarbeitet und für die Einreichung bei einer Zeitschrift vorbereitet.

Referenz:

Feld, Jonas und Yue Huang (2021): Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**M. SC. THERESA GEIßLER**



- 2016 bis 2019 Duales Bachelorstudium International Business (B.A.) an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Kooperation mit der ALDI Wittlich GmbH & Co. KG
- 2018 Auslandssemester an der Hogeschool Zeeland – University of Applied Sciences (NL)
- 2019 bis 2021 Masterstudium Betriebswirtschaftslehre (M. Sc.) an der Universität Trier
- 2020 bis 2021 Wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl für Management, Organisation und Personal der Universität Trier
- 2021 Wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEU und Lehrstuhl für Personalökonomik der Universität Trier
- Seit 2021 Projektkoordination des Bereichs Arbeit – Personal – Organisation am Forschungszentrum Mittelstand der Universität Trier
- Seit 2022 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEU, am Lehrstuhl für Personalökonomik der Universität Trier sowie am Lehrstuhl für Management, Organisation und Personal der Universität Trier

Theresa Geißler steht am Beginn Ihrer Forschungstätigkeit am Institut und befindet sich in der Projektfindungsphase.

---

**M. SC. SVEN HARTMANN**



- 2011 bis 2014 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Bachelor of Science Business Administration)
- 2014 bis 2017 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier (Abschluss: Master of Science Financial Management)
- seit 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

---

**FORSCHUNGSPROJEKT ZUM EMPFANG VON WESTDEUTSCHEM FERNSEHEN IN DER DDR**

Die drei Untersuchungen greifen auf ein natürliches Experiment zurück, das vor der deutschen Wiedervereinigung in der DDR stattgefunden hat. Hierbei wird die Tatsache ausgenutzt, dass die Bewohner einiger Gebiete Ostdeutschlands aufgrund ihrer geographischen Lage bis 1989 kein westdeutsches Fernsehen empfangen konnten.

Hornuf et al. (2018) dokumentieren, dass in Regionen, in denen westdeutsches Fernsehen empfangen werden konnte, rechte Parteien geringere Wahlerfolge erzielen und weniger Hassverbrechen gegen Flüchtlinge stattfinden. Das Manuskript befindet sich bei einer Zeitschrift zur Begutachtung.

Westdeutsche Programme haben ihr Publikum zudem regelmäßig mit weiblichen Charakteren konfrontiert, die als unverheiratet und kinderlos dargestellt wurden. Hartmann (2021) zeigt, dass der Empfang dieser Programme einen negativen Einfluss auf Ehe- und Geburtenraten hatte, sich jedoch positiv auf die Scheidungsraten auswirkte. Eine Untersuchung der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) unterstützt diese Ergebnisse. Der Beitrag soll 2022 bei einer Zeitschrift eingereicht werden.

Das Frauenbild im Westfernsehen war zudem durch eine geringe Bedeutung der Berufstätigkeit gekennzeichnet. Chadi et al. (2021) nutzen diesen Unterschied und untersuchen den Zusammenhang zwischen Fernsehkonsum und Arbeitsangebot. Sie finden eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die während der DDR-Zeit Westfernsehen schauen konnten. Die Ergebnisse werden durch ein zweites natürliches Experiment unterstützt. Die erste Version eines vollständigen Manuskripts liegt vor.

Referenzen:

Chadi, Adrian, Sven Hartmann und Manuel Hoffmann (2021): Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Hartmann, Sven (2021): Television and Gender Stereotypes, unveröffentlichtes Manuskript.

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

#### WEITERE UNTERSUCHUNGEN

---

Goerke und Hartmann (2021) untersuchen in einem Zwei-Perioden-Modell, inwieweit sich vergleichende Präferenzen auf gewerkschaftliche Lohnverhandlungen auswirken und welche Konsequenzen sich hieraus ergeben. Das Manuskript befindet sich im Begutachtungsprozess.

Buchen et al. (2021) diskutieren Bedingungen, unter denen ein Unternehmen durch Delegation seinen Gewinn steigern kann, womit das übliche Ergebnis eines Gefangenendilemmas vermieden wird. Dieser Beitrag ist 2021 veröffentlicht worden.

Der Zusammenhang zwischen schlechtem Wetter und geringerer Wahlbeteiligung wird von Medien und Politikern weithin vertreten. Während bisherige Studien darauf hindeuten, dass schlechtes Wetter konservativen Parteien in Westeuropa zugutekommt, gibt es jedoch keine soliden empirischen Befunde, die sich mit extremen Parteien beschäftigen. Die empirischen Vorarbeiten für dieses Vorhaben sind weitgehend abgeschlossen (Hartmann, 2021). Das Manuskript wird im Laufe des Jahres 2022 fertiggestellt und bei einer Zeitschrift eingereicht.

#### Referenzen:

Buchen, Clemens, Sven Hartmann und Alberto Palermo (2021): Our Product is Unique: A Note on a Delegation Game with Differentiated Products, *Economics Bulletin* 41(3), 1322-1329.

Goerke, Laszlo und Sven Hartmann (2021): Habit Formation and Trade Unions, unveröffentlichtes Manuskript.

Hartmann, Sven (2021): Weather, Turnout and Federal Elections in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**M. A. KONSTANTIN HOMOLKA**



- 2010 bis 2013 Studium der Soziologie an der Universität Mannheim (Abschluss: Bachelor of Arts)
- 2013 bis 2016 Studium der Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier (Abschluss: Master of Arts)
- 2016 bis 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier
- 2021 Promotion: " Experimental Investigations on Teamwork, Fundraising and Privacy Concerns" an der Universität Trier (Disputation am 27.10.2021; Veröffentlichung Dezember 2021)

Das Promotionsverfahren wurde 2021 erfolgreich abgeschlossen. Die Dissertation basiert auf fünf Aufsätzen, die auf Feld- und Laborexperimenten beruhen. Drei der Untersuchungen setzen sich mit Arbeits- und Leistungsanreizen in Teams auseinander, eine mit bargeldlosen Spendenoptionen im Rahmen eines Kunstprojekts und eine mit dem Wert von persönlichen Informationen im Forschungskontext vor dem Hintergrund der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Die Arbeiten sind zumeist mit weiterhin in der Wissenschaft tätigen Koautoren verfasst worden und entweder bei Zeitschriften zur Begutachtung eingereicht oder werden dafür vorbereitet.

---

**DR. YUE HUANG**



- 2005 bis 2009 Bachelorstudium an der Shandong Universität (German Language and Literature, Bachelor of Arts und Finance, Bachelor in Economics)
- 2009 bis 2013 Master in International Economics and Finance (M. Sc.) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- 2012 bis 2013 Studentische Hilfskraft an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- 2013 bis 2019 Promotion (*Dr. rer. pol.*) an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- 2013 bis 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- seit April 2020 Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT UND WOHLBEFINDEN**

Goerke und Huang (2021) nutzen SOEP-Daten, um den Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Arbeitszufriedenheit in Deutschland zu betrachten. Sie finden einen negativen und signifikanten Zusammenhang in OLS-Modellen und keinen signifikanten Zusammenhang in FE-Modellen. Anschließend präsentieren sie neuartige Instrumente für Kausalanalysen. Das Manuskript ist weitgehend fertiggestellt, wurde 2021 auf Konferenzen vorgestellt und wird für die Zeitschrifteneinreichung vorbereitet.

Im folgenden Projekt untersuchen Becker et al. (2022) die Auswirkungen der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer. Die Vorarbeiten für die Studie sind weitgehend abgeschlossen. Die Ergebnisse deuten auf eine negative Korrelation hin. Für 2022 ist die Fertigstellung des Manuskriptes vorgesehen.

Referenzen:

Becker, Björn, Laszlo Goerke und Yue Huang (2022): Life Satisfaction of Union Members in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

Goerke, Laszlo und Yue Huang (2021): Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: COVID-19 UND ARBEITSLLEISTUNG DER BESCHÄFTIGTEN**

Deole et al. (2021) untersuchen den Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Arbeit im Homeoffice (WFH) und der Produktivität anhand der britischen Daten von Understanding Society. Die Studie stellt fest, dass die pandemiebedingte Zunahme der WFH-Häufigkeit mit einer höheren selbst wahrgenommenen Stundenproduktivität verbunden ist, insbesondere bei Arbeitnehmern, die in WFH-förderlichen Berufen tätig sind. Das Manuskript ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Vorhandene Studien zeigen, dass Gewerkschaftsmitglieder besser vor Sanktionen durch die Arbeitgeber geschützt sind und sie mehr Verhandlungsmacht bei der Durchsetzung ihrer



Rechte oder Präferenzen haben als nicht organisierte Beschäftigte. Daher wird erwartet, dass Gewerkschaftsmitglieder anders als Nicht-Mitglieder auf den durch die COVID-19-Pandemie verursachten Arbeitsmarktschock reagieren. Die zusammen mit Mitarbeitern des DIW durchgeführte Analyse untersucht anhand von SOEP-Cov-Daten, ob Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland Vorteile hinsichtlich der Arbeitsmarktergebnisse während der Pandemie hatten. Für 2022 ist die Erstellung eines Manuskriptes vorgesehen.

Referenzen:

Deole, S. Sumit, Max Deter und Yue Huang (2021): Home Sweet Home: Working from Home and Employee Performance during the COVID-19 Pandemic in the UK, GLO Discussion Paper, No. 791.

#### FORSCHUNGSPROJEKT: MIGRATION

---

Deole und Huang (2022) untersuchen den kausalen Einfluss von negativen Emotionen auf Sorgen über Zuwanderung nach Deutschland. Anhand von SOEP-Daten finden sie eine positive Auswirkung für Frauen, nicht aber für Männer. Das Manuskript wurde 2021 auf virtuellen Konferenzen vorgestellt und ist bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Feld und Huang (2021) analysieren den Zusammenhang zwischen der Anzahl regionaler Konfuzius-Institute und der Entlohnung chinesischer Migranten. Für die USA zeigt sich hierbei eine negative Korrelation, dieser Zusammenhang schwächt sich jedoch ab, je mehr Institute in der Nähe bestehen. Ein vorläufiges Manuskript wurde bereits 2021 bei mehreren Konferenzen vorgestellt. 2022 wird das Manuskript weiter überarbeitet und für die Einreichung bei einer Zeitschrift vorbereitet.

Referenzen:

Deole, Sumit und Yue Huang (2022): Suffering and Prejudice: Do Negative Emotions Cause Immigration Concerns?, Social Science Research Network (SSRN), No. 3681230.

Feld, Jonas und Yue Huang (2021): Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis, unveröffentlichtes Manuskript.

#### SONSTIGE PROJEKTE

---

Anhand der Einzelkind-Politik als exogener Variationsquelle für die Anzahl der Geschwister findet Huang (2022) eine negative Auswirkung der Anzahl an Geschwistern auf das Bildungsniveau von Kindern in China. Diese Analyse ist zur Veröffentlichung akzeptiert.

Buchen et al. (2022) analysieren, ob geringqualifizierte Beschäftigte Hochqualifizierten vorgezogen werden. Es könnte eine umgekehrte U-förmige Beziehung zwischen Fähigkeit und Entlohnung bestehen. Die Modellanalyse ist weitgehend fertiggestellt.

Referenzen:

Buchen, Clemens, Yue Huang, und Alberto Palermo (2022): Workers' Qualification, Multitasking, and Incentive Contracts, unveröffentlichtes Manuskript.

Huang, Yue (2022): Family Size and Children's Education: Evidence from the One-Child Policy in China, Population Research and Policy Review, 41(1): 317-342. 2022.

---

**DR. ALBERTO PALERMO**



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

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: FEHLEINSCHÄTZUNGEN UND MARKTBEZIEHUNGEN**

Buchen et al. (2021a) diskutieren, unter welchen Bedingungen eine Firma strategisch den Gewinn durch Delegation an einen fehleinschätzenden Vorgesetzten erhöhen kann. Somit bekommt die Firma einen Stackelberg-Vorteil, um den üblichen Ausgang des Gefangenendilemmas zu umgehen. Buchen und Palermo (2021b) zeigen in einem behavioristischen Ansatz, dass Fehleinschätzungen in einer evolutionär lernenden, imitierenden Versuchsanordnung, einen Auszahlungszuwachs bewirken können. Weiterhin können sich Fehleinschätzungen vermehren. Beide Arbeiten wurden 2021 veröffentlicht.

Referenzen:

Buchen, Clemens, Sven Hartmann und Alberto Palermo (2021a): Our Product is Unique: A Note on a Delegation Game with Differentiated Products, *Economics Bulletin* 41(3), 1322-1329, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 02/2021.

Buchen, Clemens und Alberto Palermo (2021b): Adverse Selection, Heterogeneous Beliefs, and Evolutionary Learning. *Dynamic Games and Applications*, 1-20, siehe auch: IAAEU Discussion Paper 03/2021.

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: LEISTUNGSANREIZE UND FIRMENPRÄFERENZEN**

Es wird oft angenommen, dass sich die Kompetenzen von Beschäftigten in deren Leistungen widerspiegeln. Tatsächlich zeigen bisherige theoretische Befunde die Präferenz von Firmen für fähigere Angestellte. Allerdings beziehen sich diese Befunde nicht auf Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen. Zusätzlich ist der Effekt von Multitasking auf das Matching zwischen einem Beschäftigten und einer Firma wenig erforscht.

Fumarco et al. (2021) begutachten die Anreize von Beschäftigten bei befristeten Verträgen und verwenden hierfür einen Panel-Datensatz der National Hockey League (NHL). Die Befunde verdeutlichen, weshalb es in der bisherigen Literatur oft zu Widersprüchen kommt. Diese Arbeit wurde bei einer Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Buchen et al. (2021c) untersuchen ein Modell, in dem Angestellte mehr als einen Auftrag ausführen. Sie nehmen dabei an, dass die Angestellten entweder Generalisten oder Spezialisten sind. Das würde bedeuten, dass ihre Fähigkeiten mehr oder weniger ausgeglichen sind, je nach Aufgabenstellung. Die Analyse verdeutlicht, dass eine Firma einen Anreiz haben kann, einen Spezialisten mit höheren durchschnittlichen Befähigungen einem Generalisten vorzuziehen. Diese Arbeit wurde 2021 veröffentlicht.

Buchen et al. (2022) erweitern die vorher erwähnte Idee in verschiedener Weise. Wenn man in einem allgemeinen Rahmen die Komplementarität oder Substituierbarkeit von Aufgaben bei unterschiedlichen Skalenerträgen berücksichtigt, kommt man zu dem Ergebnis, dass ein Beschäftigter mit einer geringeren Qualifikation einem Beschäftigten mit einer höheren Qualifikation vorgezogen werden kann. Außerdem könnte eine umgekehrt U-förmige Beziehung zwischen Fähigkeit und Lohn existieren. Fähigere Beschäftigte werden nicht unbedingt höher entlohnt. Die Modellanalyse ist größtenteils fertiggestellt.

de Pinto und Palermo (2022) untersuchen ein Modell, in dem Beschäftigte sich in zwei Dimensionen unterscheiden: Erstens in Bezug auf die Fähigkeit, einen Beruf auszuüben und zweitens hinsichtlich der Kosten der Arbeitssuche. Eine öffentliche Arbeitsagentur trägt dazu bei, Kosten der Arbeitssuche zu reduzieren. Dabei werden von Firmen ausgestellte Verträge beeinflusst. Der Entwurf dieser Arbeit betont die Bedingungen, unter welchen eine öffentliche Arbeitsagentur die Wohlfahrt steigern kann.

Referenzen:

Buchen, Clemens, Jenny Kragl und Alberto Palermo (2021c): Specialist vs. Generalist: Efficiency in Multitasking, *Economics Letters* 199, 109699.

Buchen, Clemens, Yue Huang und Alberto Palermo (2022): Workers' Qualification, Multitasking, and Incentive Contracts, unveröffentlichtes Manuskript.

de Pinto, Marco und Alberto Palermo (2022), On the Role of Public Employment Agencies in Markets with Adverse Selection, unveröffentlichtes Manuskript.

Fumarco, Luca, Neil Longley, Alberto, Palermo und Giambattista Rossi (2021): Employees' Performance Variation over Fixed-Term Contracts - Evidence from the National Hockey League, unveröffentlichtes Manuskript.

#### FORSCHUNGSPROJEKT: ASYMMETRISCHE INFORMATIONEN AUF OLIGOPOLMÄRKTEN

Firmen sind üblicherweise nicht in der Lage, das Verhalten von Beschäftigten fehlerfrei zu beobachten. Zudem werden Firmen oft mit Marktunvollkommenheiten konfrontiert. de Pinto et al. (2021a, 2021b) betrachten die Interaktion zwischen Oligopolmärkten und unvollständiger Information über die Handlungen von Beschäftigten. Beide Manuskripte wurden auf Konferenzen vorgestellt und bei Zeitschriften zur Begutachtung eingereicht.

Referenzen:

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2021a): Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action, unveröffentlichtes Manuskript.

de Pinto, Marco, Laszlo Goerke und Alberto Palermo (2021b): On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**DR. NORA PAULUS**



- 2011 bis 2016 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- 2017 bis 2020 Promotion (PhD) in Volkswirtschaftslehre an der Universität Luxemburg
- seit 2020 Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Post-Doc) am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**

Firmen verfolgen nicht nur Gewinnziele, sondern berücksichtigen bei ihren Entscheidungen u.U. auch das Gemeinwohl. Die Konsequenzen dieser Annahme für Arbeitsmärkte sind bisher relativ wenig untersucht worden. Goerke und Paulus (2021) analysieren Verhandlungen zwischen einer Gewerkschaft und einem Unternehmen über Löhne und Beschäftigungsniveau bei einem endogenisierten Gemeinwohlziel, welches in Verhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften bestimmt wird. Sie zeigen, dass solche Verhandlungen wohlfahrtsteigernd sein können. Ein erster Entwurf des Manuskripts ist weitgehend fertiggestellt. Die Analyse soll 2022 auf Konferenzen vorgestellt werden.

Referenzen:

Goerke, Laszlo und Nora Paulus (2021): Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**FORSCHUNGSPROJEKT: DER EINFLUSS VON STEUERN UND ARBEITSMARKTINSTITUTIONEN AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR**

Im Beschäftigungsbericht 2017 macht die OECD auf die wachsende Polarisierung der Lohn- und Einkommensverteilung aufmerksam – die Beschäftigung in den Segmenten der niedrig- und hochqualifizierten Tätigkeiten steigt, während der Anteil von Arbeitsplätzen im Bereich der mittelqualifizierten Tätigkeiten sinkt.

Die Auswirkungen von arbeitsmarktregulierenden Institutionen (Gewerkschaften, Mindestlöhne, etc.) auf die Struktur der Erwerbstätigkeit werden in Paulus und Pettinger (2021) empirisch untersucht. In dem Projekt wird gezeigt, dass die De-Institutionalisierung sowohl mit der ersten als auch mit der zweiten Komponente der Polarisierung des Arbeitsmarktes einhergeht. Ein erster Entwurf des Manuskripts ist weitgehend fertiggestellt. Für 2022 ist die Erweiterung dieser Analyse in Bezug auf den Einfluss von Steuern geplant, da dieser Zusammenhang in der Literatur noch nicht analysiert wurde.

Referenzen:

Paulus, Nora und Maxime Pettinger (2021): The Impact of Institutions on Job Polarization: A Panel Cointegration Analysis, unveröffentlichtes Manuskript.

FORSCHUNGSPROJEKT: STEUERHARMONISIERUNG VS. STEUERWETTBEWERB

Mit zunehmender Globalisierung ist der Wettbewerb zwischen Staaten um mobile Produktionsfaktoren intensiver geworden. In der Literatur werden oftmals niedrige Unternehmenssteuern und die induzierten wirtschaftlichen Ineffizienzen als Konsequenzen des internationalen Steuerwettbewerbs aufgelistet. Im Rahmen dieses theoretisch orientierten Forschungsprojekts werden mögliche Maßnahmen zur Eindämmung der Verlagerung von Vermögenswerten und Gewinnen transnationaler Konzerne in Niedrigsteuerrländer analysiert.

In Paulus (2022) wird die vom Europäischen Rat am 12. Juli 2016 erlassene Richtlinie zur Bekämpfung von Steuervermeidungspraktiken (Anti-Tax-Avoidance-Directive) untersucht. Der Fokus der Analyse liegt auf den Vorschriften der Hinzurechnungsbesteuerung für beherrschte ausländische Unternehmen (Controlled-Foreign-Company Rules). Die Analyse zeigt, dass diese Vorschriften die Verlagerung von Gewinnen in Steueroasen eindämmen, den Steuerwettbewerb zwischen Onshore-Ländern aber verstärken. Eine Harmonisierung der Hinzurechnungsbesteuerungs-Vorschriften innerhalb der EU-Mitgliedstaaten könnte die Kapitalabflüsse aus Hochsteuer- in Niedrigsteuerrländer reduzieren und die Wohlfahrt steigern. Die Untersuchung wurde zur Veröffentlichung akzeptiert.

Die in der Literatur benutzten theoretischen Modelle zur Analyse des internationalen Steuerwettbewerbs sind weitgehend statischer Natur. In solchen Modellen reagieren Firmen unverzüglich auf Änderungen steuerpolitischer Maßnahmen und/oder Steuersätze werden als exogen gegeben, respektive über die Zeit hinweg konstant angenommen. Um eine realistischere Darstellung des Steuerwettbewerbs zu gewährleisten, wird in Paulus et al. (2021a) und Paulus et al. (2021b) ein dynamisches Spiel zwischen den Staaten modelliert, welches das Zusammenspiel zwischen den Änderungen in der Steuerpolitik eines Landes und den Entscheidungen der Unternehmen bezüglich des Standorts berücksichtigt. In Paulus et al. (2021a) wird untersucht, inwiefern das Verhalten der Entscheidungsträger die Intensität des Steuerwettbewerbs beeinflusst. In Paulus et al. (2021b) werden die Wohlfahrtseffekte einer Steuerharmonisierung analysiert. Auch wird untersucht, inwiefern die Forderungen nach Mindeststeuersätzen berechtigt sind.

Während Paulus (2021a) publiziert wurde, ist für Paulus et al. (2021b) im Laufe des Jahres 2022 die Fertigstellung des Manuskripts vorgesehen.

Referenzen:

Paulus, Nora (2022): The Anti-Tax-Avoidance Directive: An Initiative to Successfully Curb Profit Shifting?, *Journal of Public Economic Theory*, erscheint demnächst.

Paulus, Nora, Patrice Pieretti und Benteng Zou (2021a): Is a Dynamic View to Tax Games Relevant?, *Annals of Economics and Statistics*, 144: 113-138.

Paulus, Nora, Patrice Pieretti und Benteng Zou (2021b): On the Desirability of Tax Harmonization – A Dynamic Approach, unveröffentlichtes Manuskript.

---

**M. SC. GABRIEL SCHULTZE**



- 2007 bis 2011 Studium der Volkswirtschaftslehre mit dem Nebenfach Politikwissenschaft an der Leuphana Universität Lüneburg (Abschluss: Bachelor of Science)
- 2011 bis 2014 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Abschluss: Master of Science)
- 2015 bis 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEU und am Lehrstuhl für Personalökonomik an der Universität Trier

Herr Schultze hat seine Tätigkeit am IAAEU im Jahr 2021 beendet, um eine berufliche Laufbahn außerhalb der Wissenschaft zu verfolgen. Für das Jahr 2022 ist der Abschluss des Promotionsverfahrens geplant. Die Dissertation wird aus vier Aufsätzen bestehen, die sich zum einen mit den Determinanten von Überstunden und zum anderen mit bildungsökonomischen Fragestellungen beschäftigen. Zwei der Aufsätze sind bereits in referierten Zeitschriften publiziert worden.

---

## 5.2.2. VORTRÄGE UND TAGUNGSTEILNAHMEN

---

---

### PROF. DR. LASZLO GOERKE

---

#### KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

---

- 5. Marburg Workshop Angewandte Mikroökonomie (Marburg, 19.11.2021), "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility".
- 36. Conference of the Italian Association of Labour Economists (Online, 25.-26.11.2021), "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility".
- Asian and Australasian Society of Labour Economics 2021 Conference (Online, 09.-11.12.2021), "Habit Formation and Trade Unions".

#### VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN UND KOAUTORINNEN

---

- Workshop on Labour Economics 2021 (Online, 25.-26.03.2021), "Trade Union Membership and Job Satisfaction in Germany", Vortrag durch: Yue Huang.
- IAEREP-SABE Conference 2021 (Online, 11.-13.06.2021), "Habit Formation and Trade Unions", Vortrag durch: Sven Hartmann.
- 25<sup>th</sup> Annual ISNIE/SIOE Conference (Online, 24.-26.06.2021), "On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets", Vortrag durch: Alberto Palermo.
- EEA-ESEM Annual Congress (Online, 23.-27.08.2021), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Yue Huang.
- EALE Annual Conference (Online, 16.-18.09.2021), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Yue Huang.
- Asian and Australasian Society of Labour Economics 2021 Conference (Online, 09.-11.12.2021), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany", Vortrag durch: Yue Huang.
- TriECON – Workshop on Trade Unions and Migration (Online, 17.12.2021), "Immigrants and Trade Unions Membership: Does Integration into Society and Workplace play a Moderating Role? ", Vortrag durch: Fenet Bedaso.

#### KOREFERATE

---

- 3<sup>rd</sup> Crowdfunding Symposium (Online, 17.09.2021), "Career Concerns on a Digital Platform: When Reputation Works and When it Doesn't", Koreferat zu: Chiara Belletti.

---

### M. SC. JONAS FELD

---

#### KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN

---

- 34<sup>th</sup> Annual Conference of the European Society for Population Economics (Online, 17.-19.06.2021), "Returns to Migrant Skills and Linguistic Proximity".
- Asian and Australasian Society of Labour Economics 2021 Conference (Online, 09.-11.12.2021), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis".

---

**M. SC. SVEN HARTMANN**

**KONFERENZBESUCHE MIT VORTRÄGEN:**

---

- ASSA 2021 Annual Meeting (Online, 03.-05.01.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- TriECON – Workshop on Media Economics (Online, 15.01.2021), "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany".
- 2021 Meeting of the European Public Choice Society (Online, 21.-22.04.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- Scottish Economics Society Annual Conference (Online, 26.-28.04.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- 26. Annual Meeting of the Society of Labor Economists (Online, 14.-15.05.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- IAREP-SABE Conference 2021 (Online, 11.-13.06.2021), "Habit Formation and Trade Units".
- 34<sup>th</sup> Annual Conference of the European Society for Population Economics (Online, 17.-19.06.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- 2021 Asian Meeting of the Econometric Society (Online, 25.-27.06.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- 14. Labour Economics Meeting (Online, 30.06.-02.07.2021), "Television and Labor Supply: Evidence from Natural Experiments in West and East Germany".
- 2021 China Meeting of the Econometric Society (Online, 01.-03.07.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- 2021 Australasian Meeting of the Econometric Society (Online, 07.-09.07.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- 36. Conference of the Italian Association of Labour Economists (Online, 25.-26.11.2021), "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany".
- 19<sup>th</sup> Brucchi Luchino Labor Economics Workshop (USI Università della Svizzera italiana, Lugano, Schweiz, 09.-10.12.2021), "Television and Gender Stereotypes".
- EP@P Workshop "Economics & Politics at Paris (Sciences Po Paris, Paris, Frankreich, 13.-14.12.2021), "Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany".

**KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRÄGE**

---

- Workshop "Digital Methods in History and Economics" (Online, 14.-15.10.2021).

**VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN UND KOAUTORINNEN**

---

- Asian and Australasian Society of Labour Economics 2021 Conference (Online, 09.-11.12.2021), "Habit Formation and Trade Unions", Vortrag durch: Laszlo Goerke.

---

**DR. YUE HUANG**

**KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:**

---

- Workshop on Labour Economics 2021 (Online, 25.-26.03.2021), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".



- Workshop on COVID-19 and Labour Markets (Online, 07.05.2021), "Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK".
- Refugee Migration and Integration Revisited: Lessons from the Recent Past (Online, 27.-28.05.2021), "Immigration and Crimes against Natives: The 2015 Refugee Crisis in Germany".
- 2021 Asian Meeting of the Econometric Society (Online, 25.-27.06.2021), "Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK".
- EEA-ESEM Annual Congress (Online, 23.-27.08.2021), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".
- EALE Annual Conference (Online, 16.-18.09.2021), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".
- Asian and Australasian Society of Labour Economics 2021 Conference (Online, 09.-11.12.2021), "Job Satisfaction and Trade Union Membership in Germany".

#### VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN UND KOAUTORINNEN

---

- Brownbag Seminar at University Wuppertal (Online, 05.01.2021), "Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK", Vortrag durch: Max Deter.
- Bamberg-Halle-Jena-Workshop (Online, 29.01.2021), "Please do try this at home: COVID-19 workplace restrictions and employee performance in the UK", Vortrag durch: Sumit S. Deole.
- BeWell (Online, 18.03.2021), "Suffering and prejudice: Do negative emotions predict immigration concerns?", Vortrag durch: Sumit S. Deole.
- 10<sup>th</sup> ifo Dresden Workshop on Labour Economics and Social Policy (Online, 06.05.2021), "Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK", Vortrag durch: Max Deter.
- Canadian Economics Association Conference 2021 (CEA) (Online, 03.-05.06.2021), "Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK", Vortrag durch: Max Deter.
- EEA-ESEM Annual Congress (Online, 23.-27.08.2021), "Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK", Vortrag durch: Max Deter.
- Asian and Australasian Society of Labour Economics 2021 Conference (Online, 09.-11.12.2021), "Confucius Institutes and Labour Market Outcomes of Chinese Immigrants in the US: A Regional-level Analysis", Vortrag durch: Jonas Feld.

---

#### DR. ALBERTO PALERMO

#### KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

---

- 25<sup>th</sup> Annual ISNIE/SIOE Conference (Online, 24.-26.06.2021), "On the Welfare Effects of Adverse Selection in Oligopolistic Markets".

- 5. Marburg Workshop Angewandte Mikroökonomie (Marburg, 19.11.2021), "Informational Rents and the Excessive Entry Theorem: The Case of Hidden Action".

---

## **DR. NORA PAULUS**

### KONFERENZBESUCHE MIT VORTRAG:

---

- The International Conference on Economic Modeling and Data Science (EcoMod2021) (Online, 07.-09.07.2021), "The Anti-Tax Avoidance Directive: An Initiative To Successfully Curb Profit Shifting?".
- 77<sup>th</sup> Annual Congress of the IIPF (Online, 18.-20.08.2021), "The Anti-Tax Avoidance Directive: An Initiative To Successfully Curb Profit Shifting?".
- 8<sup>th</sup> Annual Mannheim Taxation Conference (Online, 09.-10.09.2021), "The Anti-Tax Avoidance Directive: An Initiative To Successfully Curb Profit Shifting?".

### VORTRÄGE DURCH KOAUTOREN UND KOAUTORINNEN

---

- TriECON – Workshop on Inequality and Polarization (Online, 11.06.2021), "Institutional Determinants of Job Polarization – A Panel-Data Analysis", Vortrag durch: Maxime Pettinger.
- 5. Marburg Workshop Angewandte Mikroökonomie (Marburg, 19.11.2021). "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility", Vortrag durch: Laszlo Goerke.
- 36. Conference of the Italian Association of Labour Economists (Online, 25.-26.11.2021). "Collective Bargaining about Corporate Social Responsibility", Vortrag durch: Laszlo Goerke.

---

## **PROF. DR. DR. H. C. DIETER SADOWSKI**

### KONFERENZESUCHE MIT VORTRÄGEN

---

- The "Betrieb" (organization, firm, establishment, ...) as corporate actor – a theoretical and empirical challenge (Helmut Schmidt-Universität Hamburg, 29.-30 April, 2021), "Board-Level codetermination in Germany".
- Über den Wert der Mitbestimmung in der sozialen Marktwirtschaft – gestern, heute und morgen, Hans-Böckler-Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung, (Berlin, 7. 10. 2021), Panelist: "Zum Stand der empirischen Mitbestimmungsforschung".

### KONFERENZBESUCHE OHNE VORTRÄGE

---

- "Der Ehrbare Kaufmann" – Doktoranden-Kolloquium (Universität Graz, 26. Mai 2021).

---

### 5.2.3. IAAEU DISCUSSION PAPER SERIES IN ECONOMICS

- 01/2021 Goerke, Laszlo und Markus Pannenberg: Wage Determination in the Shadow of the Law: The Case of Works Councilors in Germany.
- 02/2021 Hartmann, Sven, Clemens Buchen und Alberto Palermo: Our Product is Unique: A Note on a Delegation Game with Differentiated Products.
- 03/2021 Palermo, Alberto und Clemens Buchen: Adverse Selection, Heterogeneous Beliefs, and Evolutionary Learning.
- 04/2021 Goerke, Laszlo: Tax Evasions by Firms.
- 05/2021 de Pinto, Marco und Laszlo Goerke: Cost Uncertainty in an Oligopoly with Endogenous Entry.

---

## 5.2.4. VERÖFFENTLICHUNGEN

---

---

### PROF. DR. LASZLO GOERKE

---

#### ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

---

- Habit Formation and Wages, *Managerial and Decision Economics*, 42(1): 61-76.
- Paid Vacation Use – The Role of Work Councils, *Economic and Industrial Democracy*, 43(3): 473-503 (zusammen mit: Sabrina Jeworrek).
- Social Preferences, Monopsony, and Government Intervention, *Canadian Journal of Economics*, 54(2): 864-891 (zusammen mit: Michael Neugart).
- Trade Unions and Corporate Social Responsibility, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 93(1): 177-203.
- Cost Uncertainty in an Oligopoly with Endogenous Entry, erscheint in *Bulletin of Economic Research* (zusammen mit: Marco de Pinto).

#### BUCHBEITRÄGE:

---

- Tax Evasion by Firms (überarbeiteter Eintrag), erscheint in: *Encyclopedia of Law and Economics*, Springer Science + Business Media, New York.
- Union and Workers' Well-being, erscheint in: *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*: Springer Reference, Hrsg.: Zimmermann, Klaus F., Springer, Verlag: Berlin und Heidelberg, 2020.

---

### SVEN HARTMANN

---

#### ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

---

- Our Product is Unique: A Note on a Delegation Game with Differentiated Products, *Economics Bulletin*, 41(3): 1322-1329 (zusammen mit: Clemens Buchen und Alberto Palermo).

---

### DR. YUE HUANG

---

#### ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

---

- Family Size and Children's Education: Evidence from the One-Child Policy in China, *Population Research and Policy Review*, 41(1): 317-342.
- Home Sweet Home: Working from Home and Employee Performance during the COVID-19 Pandemic in the UK, *GLO Discussion Paper*, No. 791 (zusammen mit: Max Deter und Sumit S. Deole).

BUCHBEITRÄGE

---

- How Do New Immigration Flows Affect Existing Immigrants? Evidence from the Refugee Crisis in Germany, erscheint in: The Handbook of Global Migration, Hrsg.: Sauer, R., World Scientific (zusammen mit: S. Deole).

---

**DR. ALBERTO PALERMO**

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

---

- Our Product is Unique: A Note on a Delegation Game with Differentiated Products, Economics Bulletin, 41(3): 1322-1329 (zusammen mit: Clemens Buchen und Sven Hartmann).
- Specialist vs. Generalist: Efficiency in Multitasking, Economics Letters, 199: 109699 (zusammen mit: Clemens Buchen und Jenny Kragl).
- Adverse Selection, Heterogeneous Beliefs, and Evolutionary Learning, erscheint in: Dynamic Games and Applications (zusammen mit: Clemens Buchen).

---

**DR. NORA PAULUS**

ZEITSCHRIFTENARTIKEL:

---

- Is a Dynamic Approach to Tax Games Relevant?, Annals of Economics and Statistics, 2021, 144: 113-138 (zusammen mit: Benteng Zou und Patrice Pieretti).
- The Anti-Tax-Avoidance Directive: An Initiative to Successfully Curb Profit Shifting?, erscheint in Journal of Public Economic Theory.

---

**PROF. DR. DR. H. C. DIETER SADOWSKI**

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

---

- Board-level codetermination in Germany – The importance and economic impact of fiduciary duties, IUC-Dubrovnik- WP-series 2021/003/BSR/LEPG/PPS.
- Paradoxe Folgen der Arbeitnehmermitbestimmung? (Editorial), Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht NZG 24(2021)19, 801f.

BUCHBEITRÄGE

---

- Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von sozialwissenschaftlichem und medialem Diskurs über Arbeitsrecht, in: Ch. Teichmann, M. Kraushaar (Hrsg.): Mitbestimmungsvielfalt in Deutschland und Europa, Frankfurt a.M. 2021, 165-179 (gemeinsam mit Kai Kühne).

---

### **5.2.5. AUSZEICHNUNGEN UND ERFOLGE**

---

#### **JAHRESSTIPENDIUM AM JESUS COLLEGE OXFORD FÜR SVEN HARTMANN**

Sven Hartmann wurde vom Jesus College an der Universität Oxford für ein Jahresstipendium ausgewählt. Im Zeitraum von Oktober 2021 bis Juni 2022 arbeitete er vor Ort an mehreren eigenen Projekten. Zudem nahm er an Forschungsseminaren des ökonomischen Fachbereichs teil.

---

#### **VFS-VORTRAGSPRÄMIEN 2021 FÜR SVEN HARTMANN UND JONAS FELD**

Sven Hartmann und Jonas Feld wurden vom Verein für Socialpolitik aufgrund ihrer Vorträge bei der Jahrestagung der European Society for Population Economics jeweils für eine Vortragsprämie ausgewählt. Der Verein unterstützt die internationale Präsenz junger Wirtschaftswissenschaftler und Wirtschaftswissenschaftlerinnen mit einer Prämie in Höhe von 500 € für Präsentationen auf angesehenen internationalen Konferenzen.

## 5.3. EHEMALIGE DIREKTOREN

### 5.3.1. PROF. EM. DR. DRES. H. C. ROLF BIRK



\*14.04.1938 – †20.03.2021

- 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
- 01.10.1983 bis 30.09.2008 Direktor des IAAEU

Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union an der Universität Trier trauert um

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

Professor Birk, geboren am 14.04.1938 in Stuttgart, verstorben am 20.03.2021 in Trier, wurde nach der Promotion, Habilitation sowie Professuren in Erlangen und Augsburg im Jahre 1983 auf den Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht an die Universität Trier berufen. Zugleich wurde er Gründungsdirektor des Instituts (IAAEG), das er bis 2008 leitete. Durch seine zahlreichen Gastdozenturen, Vorträge und Veröffentlichungen hat er das Institut geprägt und im In- und Ausland in der wissenschaftlichen Diskussion bekannt gemacht. Seine stetige Förderung des internationalen Austauschs und des wissenschaftlichen Nachwuchses machten das Institut zu einem gesuchten Lern- und Arbeitsort für ausländische Gastforscher und Gastforscherinnen, der über Fächertraditionen und Kulturen hinweg junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen anzog. Professor Birks wissenschaftliche Verdienste wurden durch die Verleihung der Ehrendoktorwürden der ungarischen Universitäten Miskolc (1996) und Pécs (2001) gewürdigt. Wir verlieren einen hochgeschätzten Kollegen, dessen wissenschaftliches Erbe das Institut fortführen wird.

Die Direktoren des IAAEU:  
Univ.-Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter   Univ.-Prof. Dr. Laszlo Goerke  
Der Vorsitzende des Kuratoriums des IAAEU: Univ.-Prof. Dr. Michael Jäckel

#### In Memoriam

Professor Rolf Birk, geboren am 14.4.1938 in Stuttgart, verstorben am 20.3.2021 in Trier, hatte von 1983 bis zu seiner Emeritierung im Jahre 2006 die Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier inne. Mit seinem Tode haben Universität und Fachbereich ein Mitglied verloren, das unermüdlich zu ihrer Sichtbarkeit im In- und Ausland beigetragen hat.

Rolf Birk wurde 1983 der erste Direktor des neu gegründeten Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) an der Universität Trier,

das in Schloss Quint seinen Sitz hatte und heute auf Campus II der Universität untergebracht ist. Seit den 1980er Jahren war Professor Birk als einer der führenden Experten des Europäischen und Internationalen Arbeitsrechts anerkannt und zentrierte die Forschung der rechtswissenschaftlichen Arbeitsgruppe des Instituts auf diese Schwerpunkte.

Viele Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen profitierten von der erstklassigen Institutsbibliothek, deren Bestand und Gedeihen ein Herzensanliegen des Direktors war. Sie wurde zum Magneten für Forscher und Forscherinnen nicht nur aus der EU, sondern weit darüber hinaus, deren Arbeiten Professor Birk mit Anregungen und Diskussionen Impulse geben konnte. Er betreute auch selbst zahlreiche Dissertationen von ausländischen Promovenden und Promovendinnen, die bei Rückkehr in ihre Heimatländer den Kontakt nach Trier fortsetzten und zu vertiefen halfen. Forschern und Forscherinnen mit einem Schwerpunkt im Europäischen Arbeitsrecht wurde so das IAAEU eine in Europa bekannte und geschätzte Anlaufstelle.

Professor Birks internationale Ausrichtung wurde begleitet von einem ausgeprägten Sprachtalent, das es ihm erlaubte, sich innerhalb kürzester Zeit Kenntnisse in weiteren Sprachen anzueignen. Auf Reisen in alle Welt fühlte er sich damit rasch heimisch und genoss Land und Leute mit großem Interesse. Anfragen für Gastprofessuren nahm er deshalb gern an, die ihn unter anderem in die USA, nach Japan, Südafrika, Taiwan, Italien, Polen und die Niederlande führten. Eine besondere Beziehung unterhielt er jedoch zu Ungarn, vornehmlich zu Kollegen und Kolleginnen aus Budapest, Miskolc, Debrecen und Pécs. Seine wissenschaftlichen Leistungen wurden von den Universitäten Miskolc (1996) und Pécs (2001) mit der Ehrendoktorwürde ausgezeichnet.

Im Internationalen Arbeitsrecht war Professor Birk langjährig als (in eigenen Worten) „Völkerrechtspraktiker“ aktiv, seit ihn das Ministerkomitee des Europarates 1994 zum Mitglied des (heutigen) European Committee of Social Rights (ECSR) wählte. Das Komitee überwacht die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta durch die Mitgliedstaaten des Europarats. In seiner Funktion als Mitglied und Präsident (1996 – 1998) des ECSR wirkte Rolf Birk an der Weiterentwicklung sozialer Rechte in Europa mit.

Professor Birk hat seine Forschungsergebnisse in annähernd 300 Veröffentlichungen in angesehenen in- und ausländischen Fachzeitschriften publiziert und auf internationalen Konferenzen vorgetragen. Das internationale Arbeitsrecht, das europäische Arbeitsrecht und das Arbeitsvölkerrecht kommentierte er im Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, das Internationale Erbrecht im Münchener Kommentar zum BGB. In seinen rechtsvergleichend fundierten Beiträgen hat er Ideen und Argumente entwickelt, die lange nach seiner Emeritierung weiter die Diskussion prägen. Auch als Mitherausgeber der „Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft“, der „Zeitschrift für Internationales Arbeits- und Sozialrecht“ und der Schriftenreihe „Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht“ förderte er die Sichtbarkeit rechtsvergleichender Untersuchungen. Zudem engagierte er sich im Vorstand der Deutschen Sektion der Gesellschaft für Rechtsvergleichung und der „Internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit“.

Als Professor Birk im Jahre 2006 emeritiert wurde, führte er die Leitungsaufgaben am Institut noch für zwei Jahre fort, sein Interesse galt der Weiterentwicklung des Instituts aber auch weit darüber hinaus. Seine Schüler und Schülerinnen, Kollegen und Kolleginnen und



Weggefährten und Weggefährtinnen haben ihm zum 70. Geburtstag eine Festschrift überreicht, als Zeichen der Würdigung seiner bleibenden Verdienste. Die zahlreichen Projekte, die er am und mit dem Institut während seiner aktiven Zeit verwirklichte, sind für die Nachfolgenden Ansporn und Verpflichtung. Von der geleisteten Aufbauarbeit, die dem Institut weit über Trier hinaus einen besonderen Ruf in der Forschung zum europäischen Arbeitsrecht verschafft hat, profitieren auch Kollegen und Kolleginnen und Nachfolger und Nachfolgerinnen. Wir sind Rolf Birk zu großem Dank verpflichtet und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

---

### 5.3.2. PROF. DR. DR. H. C. DIETER SADOWSKI



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

Dieter Sadowski ist Mitglied des Beirates der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg für die Masterstudiengänge der Arbeits- und Sozioökonomie und war bis 2020 Mitglied des Beirats der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Weiterhin berät er die Deutsch-Französische Hochschule in Saarbrücken und ist Mitglied des Herausbergremiums des Journal for Labour Market Research, Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission der Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft in Köln (bis Ende 2020). Er leitet gemeinsam mit W. Matiaske und W. Burr die Arbeitsgruppe „Ideengeschichte“ des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Er ist Vorsitzender des Aufsichtsrates der Trierer Energiegenossenschaft TRENEG e.V., gewählter Sprecher der emeritierten und pensionierten ProfessorInnen der Universität Trier seit Juni 2018 und Projektleiter „Fremde werden Freunde“ im Internationalen Zentrum e.V. an der Universität Trier.

---

#### FORSCHUNGSPROJEKTE

LEHRBUCH „PERSONALÖKONOMIE UND PERSONALPOLITIK – GRUNDLAGEN EINER EVIDENZBASIERTEN PRAXIS“, SUTTGART 2020 (GEMEINSAM MIT MARTIN SCHNEIDER, BERND FRICK UND SUSANNE WARNING)

Der Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (VHB) verleiht in jedem Jahr Preise für innovative Lehrbuchveröffentlichungen, die geeignet sind, die Bedeutung wissenschaftlich fundierter Lehre im Fach Betriebswirtschaftslehre hervorzuheben. Nach Vorauswahl durch Fachkomitees ist das Buch für den Lehrbuchpreis 2022 nominiert worden.

---

#### IDEENGESCHICHTE DER BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE

Der von W. Matiaske und D. Sadowski betreute Band II wurde Ende 2020 fertig gestellt. Er enthält Beiträge zu den folgenden Feldern: Innovation, Produktion, Operations Research, Nachhaltigkeitsmanagement, Non-Profit/Öffentliche Organisationen, Marketing, Finanzierung, Internationales Management sowie die Entwicklungsgeschichte in verschiedenen Nachbarländern.

Die Veröffentlichung ist für die 100-Jahr-Feier des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft im März 2022 in Düsseldorf vorgesehen.

Ein abschließender Band III ist geplant. Er soll die Entwicklung der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre und sektorale Betriebswirtschaftslehren behandeln: etwa Agrar, Banken, Tourismus, Telekommunikation, Medien, Sport.

Geplante Fertigstellung: Ende 2024

#### MITBESTIMMUNG IM AUFSICHTSRAT

---

Die singuläre interessenpluralistische Regelung des deutschen Gesellschaftsrechts wird rekonstruiert mit Hilfe des nicht Rechtsgebiet spezifischen Konzeptes des Ressourcenpools einerseits und mit der politikwissenschaftlichen Idee E. Fraenkels, dass Gemeinwohlziele a priori nicht existieren. Ähnlichkeiten der Sichtweisen neuerer angelsächsischer Autoren werden aufgezeigt. Die Ergebnisse jüngster empirischer Studien werden herangezogen, um die relative Ineffizienz interessenmonistischer Interpretationen des Unternehmensziels zu belegen.

#### Referenzen

Sadowski, Dieter (2021): Board-level codetermination in Germany – The importance and economic impact of fiduciary duties. IUC-Dubrovnik – WP-series 2021/003/BSR/LEPG/PPS. Veröffentlichung einer überarbeiteten Version in Vorbereitung (2022).

Sadowski, Dieter (2021): Paradoxe Folgen der Arbeitnehmermitbestimmung? (Editorial), Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht NZG 24 (2021) 19, 801f.

Sadowski, Dieter und Kai Kühne (2021): Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von sozialwissenschaftlichem und medialem Diskurs über Arbeitsrecht, in: Mitbestimmungsvielfalt in Deutschland und Europa, Hrsg.: Teichmann, Ch., Kraushaar, M., Frankfurt a.M. 2021, 165-179.

#### STELLUNG UND UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT VON PROFESSOR\*INNEN NACH DEM RUHESTAND

---

In 2020 keine neuen Ergebnisse.

## 6. FORSCHUNGSDIENSTLEISTUNGEN

### 6.1. BIBLIOTHEK

2021 war geprägt durch weitreichende Nutzungseinschränkungen der IAAEU-Bibliothek: diese waren nicht allein durch Corona-Schutzmaßnahmen bedingt, sondern auch durch Auslagerung eines größeren Teils der Monographien- und Zeitschriftenbestände, um ab November die Sanierung des Gebäudes beginnen zu können.

Die Bibliothek blieb zwar durchgängig für die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des IAAEU zugänglich, für externe Besucher und Besucherinnen jedoch war die Nutzung vor Ort nur beschränkt möglich. Im Frühjahr konnten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des arbeitsrechtlichen Seminars die Bibliothek unter Corona-Auflagen nutzen.

Ab 6. September war der Zugang zur Bibliothek dann jedoch für externe Nutzer und Nutzerinnen bis zum Abschluss der Sanierungsmaßnahmen im Bibliotheksbereich nicht mehr möglich. So konnten den Teilnehmer und Teilnehmerinnen des arbeitsrechtlichen Seminars nur noch einzelne wichtige Werke außerhalb der Bibliothek zur Verfügung gestellt werden.

Im Bibliotheks-Freihandmagazin wurden Bibliotheksmöbel eingelagert. Die aktuellen Zeitschriftenhefte können nicht mehr übersichtlich in Klappenregalen angeboten werden, sondern stehen eng gedrängt in Stehsammlern im Eingangsbereich der Bibliothek.

Fast die Hälfte der Monographien sowie Teile der Zeitschriftenbestände wurden Anfang September aus dem Bibliotheks-Freihandmagazin in einen Seminarraum im Gebäude ausgelagert, der kaum Platz für Neuzugänge bietet. Diese Problematik verschärfte sich, als der Beginn der Sanierungsarbeiten zunächst auf Mitte Februar 2022 und dann sogar auf September 2022 verschoben wurde.

Mit Beginn der Sanierungsarbeiten werden die Zeitschriftenbände in der Fahrregalanlage nicht mehr zugänglich sein und die im Freihandmagazin verbliebenen Monographien nur noch den Bibliotheksmitarbeiterinnen. So bleibt zu hoffen, dass die Sanierungsarbeiten zügig durchgeführt werden können, damit die Bibliothek rasch wieder internen und externen Bibliotheksnutzer\*innen zur Verfügung steht.

Aufgrund des ohnehin knapp bemessenen Raumes begannen die Bibliothekarinnen in Absprache mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit der Aussonderung von nicht mehr relevanten Zeitschriftenbänden. So kann, nach Umorganisation der Aufstellung und Neuberechnung des Raumbedarfes, bei der Rückführung der Bestände der Raum besser genutzt werden.

Im April 2021 übernahm Thomas Lehnart die Auswahl von juristischen Buchbestellungen und die systematische Einordnung der Neuerwerbungen von Alexander Schneider. Für die wirtschaftswissenschaftlichen Bestände ging die Zuständigkeit im April von Konstantin Homolka zu Jonas Feld und Nora Paulus und ab September zu Marco Clemens über. Ende Juli 2021 wechselte Lisa-Marie Buchner, die seit 15.9.2020 als studentische Hilfskraft in der IAAEU-Bibliothek arbeitete, an die Universität Heidelberg. Zum Oktober konnte Laura Beaujean als ihre Nachfolgerin eingestellt werden.

**ZAHLEN ZU DEN WICHTIGSTEN BIBLIOTHEKARISCHEN ARBEITSVORGÄNGEN 2021:**

- Geschäftsbeziehungen zu 31 inländischen und 34 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 641 Bestellungen im integrierten Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 963 gekauften bibliographischen Einheiten (BE), 118 Geschenken u. 6 Tauschgaben
- Erstellen von 800 Titelaufnahmen (zzgl. 101 Korrekturen) im integrierten Bibliotheks-System Alephino, Anlegen von 684 Autorensätzen (zzgl. 21 Korrekturen), 20 Körperschaftssätzen (zzgl. 3 Korrekturen) und 65 Serientiteln (zzgl. 34 Korrekturen)
- Etikettieren von 991 Bänden (384 inländische und 407 ausländische Monographien, 80 inländische und 120 ausländische Zeitschriften)
- Löschen von 985 etikettierten Bänden (251 inländische und 733 ausländische)
- Aussondern von 272 inländischen und 788 ausländischen Zeitschriftenbänden
- 455 Online-Ressourcen und 96 digitale Ressourcen sind insgesamt erfasst
- Verwalten von 33 inländischen und 8 ausländischen laufenden Loseblattausgaben
- Verwalten von 226 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 23 Ländern: 75 deutsche Titel (33 %) und 151 ausländische Titel (67 %)
- Bearbeiten von 1.741 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 8 Neuaufnahmen, 39 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 174 Bände (zzgl. 10 Korrekturen)
- 114 Bibliotheksnutzungen (96 von inländischen und 18 von ausländischen Bibliotheksnutzer\*innen)

**ZUGANG KAUF 2021 (2020 ZUM VERGLEICH)**

	Inland BE		Ausland BE		Summe BE	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Monographien</b>	<b>374</b>	317	<b>289</b>	251	<b>663</b>	568
<b>Fortsetzungen</b>	<b>5</b>	0	<b>2</b>	21	<b>7</b>	21
<b>Zeitschriften</b>	<b>55</b>	44	<b>94</b>	119	<b>149</b>	163
<b>Gesamtsumme</b>	<b>434</b>	361	<b>385</b>	391	<b>819</b>	752

BE = Bibliographische Einheiten

## 6.2. KONFERENZEN, WORKSHOPS, SEMINARE, VORTRÄGE

---

### 6.2.1. ÖKONOMISCHES KOLLOQUIUM

Im Jahr 2021 haben pandemiebedingt keine Vorträge in Präsenz im Rahmen des Ökonomischen Kolloquiums stattgefunden und die Anzahl der Präsentationen ist deutlich geringer gewesen als in den vorangegangenen Jahren. Für das Jahr 2022 ist geplant, die Anzahl der Vorträge wieder deutlich zu steigern.

---

#### WINTERSEMESTER 2020/2021

- 19.01.2021 Miriam Beblo (Universität Hamburg): When Do We Observe a Gender Gap in Competition Entry? A Meta-analysis of the Experimental Literature.

---

#### SOMMERSEMESTER 2021

- 27.04.2021 Joerg Heining (IAB): The Costs of Job Displacement over the Business Cycle and Its Sources: Evidence from Germany.
- 25.05.2021 Andreas Lichter (DICE und Heinrich Heine Universität Düsseldorf): Profit Taxation, R&D Spending, and Innovation.
- 22.06.2021 Adam Ayaita (RWTH Aachen): Labor Market Discrimination and Statistical Differences in Unobserved Characteristics of Applicants.
- 06.07.2021 Anica Kramer (IAB): Rebuilding our Lives via Human Capital: Evidence on Forced Migrants in Congested Labor Markets.

---

## 6.2.2. BROWNBAG SEMINAR

---

### WINTERSEMESTER 2020/2021

- 28.01.2021 Nora Paulus: Institutional Determinants of Job Polarization – A Panel-Data Analysis.

---

### SOMMERSEMESTER 2021

- 15.04.2021 Jonas Feld: Confucius Institutes and Relative Wages of Chinese Immigrants in the US: A State-level Analysis.
- 09.09.2021 Marco Gasperini: Does Ethnic Clustering Constitute a Comparative Advantage for Ethnic Minorities in Periods of Crisis.
- 15.09.2021 Yue Huang: Job Satisfaction and Trade Membership in Germany.

---

### WINTERSEMESTER 2021/2022

- 20.10.2021 Alberto Palermo: Overqualified Workers and Incentive Contracts.
- 20.10.2021 Fenet Bedaso: Glass Ceiling and Gender Pay Gap in Ethiopia.
- 13.12.2021 Fenet Bedaso: Immigrants and Trade Union Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role?

### 6.2.3. TRIECON

Im Laufe des Jahres 2020 stellte sich relativ schnell heraus, dass die Pandemie den wissenschaftlichen Diskurs dauerhaft beeinträchtigen wird und Veranstaltungen vor Ort gar nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten möglich sein würden. Als Reaktion darauf hat das IAAEU eine neue, vorerst virtuelle Workshop-Reihe unter dem Label TriEcon etabliert. Ziel dieser Tagungen ist es, Forscherinnen und Forscher für eine eintägige Konferenz zusammen zu bringen, um sich über ein engumgrenztes Themenfeld auszutauschen. Die inhaltlichen Schwerpunkte einzelner Veranstaltungen orientieren sich an den Forschungsinteressen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IAAEU, so dass durchgängig die Möglichkeit bestand, auch eigene Arbeiten vorzustellen und zu diskutieren. Das gewählte Format weist eine Reihe von Vorteilen auf. So können aufgrund der thematischen Fokussierung alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu jedem Vortrag inhaltliche Rückmeldungen beitragen, was den wissenschaftlichen Austausch auch in virtuellen Zeiten ertragreich ermöglicht. Außerdem erhalten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Instituts unmittelbare Kommentare zu und Anregungen für die eigene Forschung.

Folgende TriECON-Workshops fanden in 2021 statt:

---

#### **WORKSHOP ON MEDIA ECONOMICS, 15.01.2021**

Vorträge:

- Milena Djourelova: Media Persuasion through Slanted Language: Evidence from the Coverage of Immigration.
- Sven Hartmann: Can Television Reduce Xenophobia? The Case of East Germany (Koautoren: Lars Hornuf und Marc Oliver Rieger).
- Sekou Keita: The Usual Suspects. Offenders' Origin, Media Reporting and Natives' Attitudes Towards Immigration (Koautoren: Thomas Renault und Jérôme Valette).
- Marcel Garz: Ownership and Media Slant: Evidence from Swedish Newspapers (Koautorin: Jonna Rickardsson).
- Felix Chopra: Do People Value More Informative News? (Koautoren: Ingar Haaland und Christopher Roth)
- Michael Rochlitz: The Polarization Effect of Independent Online Media: Experimental Evidence from Russia (Koautoren: Ruben Enikolopov, Koen Schoors und Nikita Zakharov).
- Junze Sun: Elections under Selective Media Exposure.
- Nikita Zakharov: Political Cycles in Media Harassment (Koautor: Günther Schulze).
- Adrian Chadi: Television, Health and Happiness: A Natural Experiment in West Germany (Koautor: Manuel Hoffmann).

---

#### **WORKSHOP ON DIGITALISATION IN EMPLOYMENT RELATIONSHOPS, 20.04.2021**

Dieser Workshop fand als arbeitsgruppenübergreifende Veranstaltung statt und wird unter Punkt 6.2.4 näher aufgeführt.



---

**WORKSHOP ON COVID-19 AND LABOUR MARKETS, 07.05.2021**

Vorträge:

- Marta Golin: Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries (Koautoren und Koautorinnen: Abi Adams-Prassl, Teodora Boneva und Christopher Rauth).
- Yue Huang: Home sweet home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK (Koautoren: Sumit Deole and Max Deter).
- Alper Ünsal: COVID-19 incidence, mental health and the economy in a compartmental model with contact matrices and endogenous labor supply (Koautor: Bertrand Verheyden).
- Jürgen Wiemers: Distributional effects of macroeconomic shocks in real-time: A novel method applied to the COVID-19 crisis in Germany (Koautoren und Koautorinnen: Kerstin Bruckmeier, Andreas Peichl, Martin Popp und Timo Wollmershäuser).
- Ludivine Martin: Digitally transformed work from home impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings (Koautorinnen: Chantal Cucchi Fuhrer und Laetitia Hauret).
- Diane Pelly: Worker well-being before and during the COVID-19 restrictions: A longitudinal study in the UK (Koautoren und Koautorinnen: Michael Daly, Liam Delaney und Orla Doyle).
- Alexander S. Kritikos: Covid-19: a crisis of the female self-employed (Koautoren: Daniel Graeber and Johannes Seebauer).
- Ingo Isphording: Does re-opening schools contribute to the spread of SARS-CoV-2? Evidence from staggered summer breaks in Germany (Koautoren: Marc Lipfert und Nico Pestel).

---

**WORKSHOP ON INEQUALITY AND POLARIZATION, 11.06.2021**

Vorträge:

- Riccardo Zago: Job Polarization, Skill Mismatch and the Great Recession.
- Maxime Pettinger: Institutional Determinants of Job Polarization – A Panel-Data Analysis (Koautorin: Nora Paulus).
- Melissa E. Tornari: Job Polarising Immigration? Evidence from the UK.
- Rawaa Laajimi: Push and Pull Factors in Tunisian Internal Migration: The Role of Human Capital (Koautorin: Julie Le Gallo).
- Gökyay Demir: Labor Market Polarization, Job Tasks and Monopsony Power (Koautoren und Koautorinnen: Ronald Bachmann und Hanna Frings).
- Alexandre Ounnas: Job Polarization and the Labor Market: A Worker Flow Analysis.
- Werner Peña: Routine-Biased Technological Change, Structure of Employment, and Cross-Country Income Differences (Koautor: Christian Siegel).
- Sotiris Blanas: Age-Biased Offshoring and Technology.

---

**WORKSHOP ON GENDER AND THE LABOUR MARKET, 16.07.2021**

Vorträge:

- Lavinia Kinne: A distributional analysis of gender gaps in wages and numeracy skills (Koautoren und Koautorinnen: Michele Battisti und Alexandra Fedorets).
- Camila Cisneros-Acevedo: Informalities-wage penalty or gender wage gap?
- Maria Cubel: Gender differences in the willingness to compete against a standard (Koautoren und Koautorinnen: Santiago Sanchez-Pages und Christiane Schwieren).
- Helena Fornwagner: Predictably competitive: What faces can tell us about competitive behavior (Koautoren und Koautorinnen: Loukas Balafoutas und Brit Grosskopf).
- Adran Nieto Castro: Gender differences in labour mobility after childbirth: Implications for the gender gap in earnings (Koautoren und Koautorinnen: Andrea Albanese und Konstantinos Tatsiramos).
- Elisabeth Artmann: Household specialization and the child penalty in the Netherlands (Koautoren: Hessel Oosterbeek und Bas van der Klaauw).
- Roberto Nisticò: Fertility decisions and employment protection: The unintended consequences of the Italian Jobs Act (Koautoren und Koautorinnen: Maria De Paola und Vincenzo Scoppa).
- Mahreen Mahmud: Encouraging female graduates to enter the labor force: Evidence from a role model intervention in Pakistan (Koautoren und Koautorinnen: Hamna Ahmed, Farah Said und Zunia Tirmazee).

---

**WORKSHOP ON GENDER INEQUALITY AND THE LABOUR MARKETS, 12.11.2021**

Vorträge:

- Julia Schmid: Widening the Gender Pension Gap or Empowering Women in the Labor Market? An Evaluation of the German Widow's Pension Reform (Koautorin: Nadja Dwenger).
- Margaux Suteau: Inheritance Rights and Women's Empowerment in the Labor and Marriage Markets.
- Giulia Briselli: One Bed, Two Dreams: Female Migration, Conservative Norms and Foreign Brides in South Korea.
- Matthew Collins: Sibling Gender, Inheritance Norms and Educational Attainment: Evidence from Matrilineal and Patrilineal Societies.
- Huyen Nguyen: Gender Composition of Committee and Performance Evaluation: Evidence from Debate Tournaments.
- David Ong: Is Women's Competitiveness Expressed through their Husband's Income? (Koautorin: Gahye (Rosalyn) Jeon).
- Filippos Maraziotis: Life-partners as Career-allies? Exploring the Wage Effects of Same-occupation Couples.
- René Karadakic: Mommy is Stuck in Traffic? Parenthood and the Gender Gap in Commuting (Koautoren und Koautorinnen: Aline Bütikofer und Alexander Willén).
- Bernhard Schmidpeter: Mothers' Job Search After Childbirth (Koautor: Lukáš Lafférs).

---

**WORKSHOP ON TRADE UNIONS AND MIGRATION, 17.12.2021**

Vorträge:

- Adrien Thomas: Cross-Border Labour Markets and the role of Trade Unions in Representing Migrant Workers' Interests.
- Beltran Roca: In Migrant Organising: Community Unionism, Solidarity and Bricolage (Koautorin: Emma Martín-Díaz).
- Torben Dall Schmidt: Local Institutions, Union Wage effects and Native–Foreign Wage Gaps.
- Fenet Bedaso: Immigrants and Trade Unions Membership: Does Integration into Society and Workplace Play a Moderating Role? (Koautoren: Uwe Jirjahn und Laszlo Goerke).
- Claudio Deiana: Getting Off on the Wrong Foot: The Long-Term Effects of Missing a Large-Scale Amnesty for Immigrant Workers (Koautoren und Koautorinnen: Ludovica Giua und Roberto Nistico).
- Mirjam Bächli: Does Labor Protection Increase Support for Immigration? Evidence from Switzerland (Koautorin: Teodora Tsankova).
- Christoph Deuster: International Migration and Government Policies: Immigration vs. Emigration restrictions.
- Teresa Randazzo: Ethnic Identity and Educational Aspirations (Koautor: Matloob Piracha).

---

#### 6.2.4. ARBEITSGRUPPENÜBERGREIFENDE VERANSTALTUNGEN

In arbeitsgruppenübergreifenden Veranstaltungen, die von den Mitgliedern auch mitgeplant und vorbereitet werden, werden beiderseits interessierende aktuelle Themen vorgestellt und diskutiert. Sie fördern einen interdisziplinären Blick auf die Forschungsfragen und das Verständnis für die Arbeitsweise der jeweils anderen Arbeitsgruppe.

---

#### DIGITALISIERUNG IM BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS, 20.04.2021 (ZUGLEICH TRIECON-WORKSHOP)

Vorträge:

- Ulrich Zierahn: Auswirkung der Digitalisierung auf die Arbeitswelt.
- Adrian Bromme: Digitalisierung als Herausforderung für die betriebliche Weiterbildung.
- Sabine Pfeiffer: Eine Dekade 4.0-Diskurs – eine Zwischenbilanz zum digitalen Wandel der Arbeit.
- Daniel Ulber: Herausforderungen der Digitalisierung für das Arbeitszeitrecht.

---

#### KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER ARBEITSWELT, 09.11.2021

Vorträge:

- Lothar Schröder: KI-Lagom im Betrieb. Vorgehensempfehlungen für die Schaffung eines Ordnungsrahmens. Informieren, klassifizieren, priorisieren, operationalisieren, experimentieren.
- Katrin Muehlfeld-Kerstan: Künstliche Intelligenz im Personalmanagement.
- Benjamin Raue: Der Kommissionsvorschlag für ein "Gesetz über Künstliche Intelligenz": Rechtliche Einschätzungen.

---

#### 6.2.5. VORTRÄGE DER RECHTSWISSENSCHAFTLICHEN ARBEITSGRUPPE

- Andreja Schneider-Dörr, Crowdworker als Arbeitnehmer? (Online, 21.1.2021).
- Isabell Hensel, Genderaspekte in der Plattformarbeit (Online, 8.12.2021).

### 6.3. GASTFORSCHER UND GASTFORSCHERINNEN

---

#### RECHTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE:

- Guilherme Grillo, Universität Lissabon, 01.01.2021-31.12.2021
- Bülent Ferat Isci, Akdeniz University, 01.10.2020-01.10.2021
- Jülide Isci, Akdeniz University, 01.10.2020-01.10.2021

---

#### WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSGRUPPE:

- Marco Gasperini, Bocconi University, 21.06.2021-10.09.2021

#### **6.4. 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 und Abonnentinnen einen monatlichen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen (und ggf. damit verbundenen sozialrechtlichen) Entwicklungen aus dem jeweils vorangegangenen Monat in den Bereichen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur. Hierfür werden folgende Zeitschriften durch die rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe des IAAEU regelmäßig ausgewertet: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (NZA-RR), Der Betrieb (DB), Betriebs-Berater (BB), Recht der Arbeit (RdA), Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA), Neue Juristische Wochenschrift (NJW) nebst NJW-Spezial, Arbeit und Recht (AuR), Soziales Recht (SR), die Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA), die Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW) und die Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR). 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](http://www.iaaeu.de) bzw. unter <http://iaaeu.de/de/juristische-abteilung/newsletter> abrufbar. Hier ist auch ein Eintrag in die Mailingliste zwecks Anündigung des Newsletters möglich.

## 6.5. ARBEITSRECHTLICHER PODCAST

Im arbeitsrechtlichen Podcast der juristischen Arbeitsgruppe werden besonders interessante arbeitsrechtliche Entscheidungen vorgestellt und didaktisch aufbereitet. Das Angebot zielt also auf eine fallorientierte Ergänzung klassischer Lehrangebote ab. Er richtet sich vorrangig an Studenten und Studentinnen fortgeschrittener Semester und soll insbesondere dabei helfen, Problembewusstsein für arbeitsrechtliche Fragestellungen zu entwickeln und abstraktes Wissen auf konkrete Fälle anzuwenden. Der Fokus liegt damit weniger auf dem Ergebnis der besprochenen Entscheidungen, als auf dem Weg zu diesem Ergebnis.

Der Podcast wird von einem Team aus wissenschaftlichen Mitarbeitern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und studentischen Hilfskräften des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union und der Universität Trier produziert und erscheint seit 2021 in unregelmäßigen Abständen. In Kürze wird der Podcast auch auf den gängigen Plattformen verfügbar sein.

Folgen im Jahr 2021:

- Folge 1: Streikmobilisierung auf dem Firmenparkplatz, 17.6.2021 (Thomas Klein und Dominik Leist).
- Folge 2: Keine Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung: immer und ohne Ausnahme?, 27.8.2021 (Thomas Klein und Ferdinand Lentes)
- Folge 3: Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss I: Verfall und Abgeltung bei Langzeiterkrankung, 14.10.2021 (Dominik Leist und Jana Hagenmüller).
- Folge 4: Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss II: Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen, 13.12.2021 (Dominik Leist und Jana Hagenmüller).

## 6.6. GUTACHTERTÄTIGKEITEN

- Alexander von Humboldt-Stiftung
- British Journal of Industrial Relations
- Economics and Human Biology
- German Journal of Human Resource Management
- Journal of Institutional and Theoretical Economics
- Journal of Public Economic Theory
- The Manchester School
- Oxford Economic Papers
- Review of Economic Design
- The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy
- Economics Bulletin
- Industrielle Beziehungen
- Metroeconomica
- Österreichische Agentur für wissenschaftliche Integrität (ÖAWI)



## 6.7. POLITIKBERATUNG

### EXPERTENGREMIUM ZUR WEITERENTWICKLUNG DER REVIDIERTEN EUROPÄISCHEN SOZIALCHARTA (RESC)

Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter hat im Jahr 2021 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) an einem Expertengremium zur Weiterentwicklung der revidierten europäischen Sozialcharta (RESC) mitgewirkt. Dieses war vom Generalsekretariat des Europarats einberufen worden, um vor dem Hintergrund der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der COVID19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die sozialen Rechte in den Mitgliedstaaten über Verbesserungen des RESC-Systems zu beraten. Prof. Schlachter nahm die Interessen des BMAS wahr, indem sie an den Treffen des Expertengremiums teilnahm und diese gemeinsam mit dem Bundesministerium vor- und nachbereitete.







