



IAAEG

Institut für Arbeitsrecht und
Arbeitsbeziehungen in der
Europäischen Gemeinschaft

Rechenschaftsbericht 2009

und

Forschungsplan 2010 ff.

Stiftung des öffentlichen Rechts
Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

www.iaaeg.de

Adresse

Postanschrift:
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen
in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)
Universität Trier
54286 Trier

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

Direktoren

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h. c. Dieter Sadowski (geschäftsführend)
Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt Services Administration & Management am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

Prof. Dr. iur. Monika Schlachter
Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier

Redaktion und Ansprechpartner

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A., Tel. 0651 201 4755
Ass. jur. Esther Hillen, Tel. 0651 201 4756

Satz und Layout

Maike Petersen

Fotograf

Andreas Thull

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	5
2	Organe der Stiftung	8
2.1	Das Kuratorium.....	8
2.2	Der Beirat.....	9
2.3	Das Direktorium.....	9
2.4	Honorary Fellows.....	9
2.5	Korrespondierende Mitglieder.....	9
3	Forschung: Programm und Ergebnisse	10
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung.....	10
3.1.1	Die Ziele der Forschung.....	10
3.1.2	Forschungsprojekte.....	11
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung.....	31
3.2.1	Die Ziele der Forschung.....	32
3.2.2	Produkte der Forschung.....	32
3.2.3	Zwischenprodukte der Forschung.....	32
3.2.4	Fremdeinschätzung.....	34
3.2.5	Forschungsprojekte.....	34
3.3	Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“.....	55
3.3.1	Ziele der Forschung.....	57
3.3.2	Forschungsprojekte.....	59
4	Akademische Würdigungen	75
4.1	Promotionen.....	75
4.2	Preise.....	75
5	Infrastruktur	75
5.1	Bibliothek.....	75
5.2	EDV.....	78
5.3	Öffentlichkeitsarbeit.....	79
5.4	Datenbestände und elektronische Ressourcen.....	80
6.	Gastforscher und Besucher	81
6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher.....	81
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher.....	82
7	Wissenschaftliche Aktivitäten	82
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	82
7.1.1	Tagungsteilnahme mit Vorträgen.....	82
7.1.2	Lehraktivitäten.....	83
7.1.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche.....	83
7.1.4	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights.....	83
7.1.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung.....	84
7.1.6	Externe Weiterbildungsaktivitäten.....	84
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe.....	85
7.2.1	Konferenzen und Workshops.....	85
7.2.2	Lehraktivitäten.....	86
7.2.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche.....	88
7.2.4	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	89
7.2.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung.....	92
7.2.6	Externe Weiterbildungsaktivitäten.....	93

8	Veröffentlichungen	94
8.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe	94
8.1.1	Monographien und Aufsätze.....	94
8.1.2	Herausgeberschaften	96
8.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe	97
8.2.1	Monographien und Aufsätze.....	97
8.2.2	Herausgeberschaften	99
8.3	Korrespondierende Mitglieder.....	99
8.4	Gemeinsame Herausgeberschaften	102
8.4.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht.....	102
8.4.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik	104
8.4.3	Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen	105
8.4.4	Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung.....	107
9	Mitarbeiter und Struktur des IAAEG	108
9.1	Personal- und Organisationsentwicklung	108
9.2	Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2010)	110
9.3	Organigramm	111
10	Publikationsreihen	112
10.1	Aus dem IAAEG.....	112
10.2	Mit Beteiligung des IAAEG	113
11	Presseschau	115

1 Vorwort

Das erste gemeinsame Jahr der neuen rechtswissenschaftlichen Direktorin Monika Schlachter und des alten wirtschaftswissenschaftlichen Direktors Dieter Sadowski war geprägt durch den überlegten Aufbau der rechtswissenschaftlichen Forschergruppe auf der einen Seite und eine starke personelle Kontinuität auf der anderen Seite – aber auch durch schwungvolle gemeinsame Initiativen.

Herausragend war ein Workshop zur Altersdiskriminierung und zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit, auf dem sich internationale Experten des Arbeitsrechts und der Arbeitsmarktökonomie auf Einladung zu einem Gespräch zusammengefunden haben, in das auch ausgewählte Nachwuchsforscher einbezogen waren. Nach dem Urteil aller Beteiligten hat sich dieses Format zur sachlichen Erörterung rechtspolitischer Herausforderungen so sehr bewährt, dass es weiter genutzt werden sollte. Auch die Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Recht und Ökonomie war dem IAAEG in 2009 übertragen worden. Hier spielten neben dem Arbeitsrecht das Kapitalmarkt- und das Unternehmensrecht eine besonders große Rolle, wobei es uns gelungen war, neben deutschen vor allem auch französische Forscher zu gewinnen.

In beiden Ländern tun sich Juristen schwerer mit der ökonomischen Analyse des Rechts als etwa in den angelsächsischen Ländern. Um zum Abbau dieser Zurückhaltung beizutragen, sind wir bemüht, in unserem weitgehend gemeinsamen Qualifikationsprogramm Kompetenzen auf beiden Seiten zu stärken und das Verständnis füreinander zu fördern. Paradigmatisch dürfen der Intensivkurs von Anthony Ogus zu „Regulierung“ und eine gemeinsame Arbeitsgemeinschaft zum Stand der europäischen Integration sein, bei der sich Ökonomen und Juristen jeweils ein Politikfeld geteilt haben. Als Gewinn nicht nur im Hinblick auf die interdisziplinäre Ausrichtung kann in diesem Zusammenhang die Berufung zweier neuer Träger des Graduiertenzentrums „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ betrachtet werden: Mit dem Volkswirt Prof. Uwe Jirjahn und dem Rechtswissenschaftler Prof. Achim Seifert werden künftig zwei junge Forscher an der Nachwuchsarbeit des IAAEG mitwirken, die sich insbesondere auf den Gebieten der Arbeitsmarktökonomie bzw. des Europäischen und Internationalen Arbeitsrechts profiliert haben. Die Berufung von Prof. Seifert, der an der Université du Luxembourg lehrt, eröffnet darüber hinaus neue Perspektiven der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit.

Einem weiteren Mitglied unseres Kuratoriums sind wir zu besonderem Dank verpflichtet: Matthew Finkin hatte im Mai Monika Schlachter und Dieter Sadowski zu Kooperationsgesprächen mit der Rechtsfakultät und der bedeutenden School of Industrial Relations der University of Illinois in Urbana-Champaign eingeladen, die schon zu ersten konkreten Ergebnissen geführt haben.

Das IAAEG versteht sich als selbstständiger Teil der Universität Trier. Wir sind froh, dass zur Amtseinführung von Monika Schlachter nicht nur Frau Staatsministerin Ahnen, sondern viele Kolleginnen und Kollegen auch aus der Universität Trier gekommen sind. Wir laden natürlich die hiesigen Fachkollegen zu unseren Tagungen und regelmäßigen Forschungskolloquien ein – und mitunter beweisen wir unsere Nähe zur Universität auch, indem wir verborgene Schätze aus der graphischen Sammlung der Universität in einer Ausstellung der Öffentlichkeit zugänglich machen, wie zuletzt Druckgrafiken von Horst Janssen.

Anlässlich der Einführung von Frau Schlachter hat der Alt-Präsident der Universität Trier Arnd Morkel Erinnerungen zu der unbekanntenen Gründung des IAAEG festgehalten. Diese Liste der Geschichte wollen wir gerne hier festhalten. Als Anfang der achtziger Jahre in einer Kabinettsitzung der rheinland-pfälzischen Regierung der Antrag auf Sportanlagen für Trier mit Verweis auf nicht ausgelastete Anlagen der PH Koblenz abgelehnt worden war, brachte der damalige Justizminister Theisen, ein Trierer, ein rechtswissenschaftliches Institut zum Ausgleich für Trier zur Sprache, zumal Kaiserslautern zuvor eine ähnliche Einrichtung zugesprochen bekommen hatte. Darauf meldete sich wohl der Wirtschaftsminister Holkenbrink, ebenfalls ein Trierer, zu Wort, und forderte für das Institut eine wirtschaftswissenschaftliche Ausrichtung. Zu guter Letzt beschloss das Kabinett, die für den Sport vorgesehenen sechs Stellen für die Einrichtung eines rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Instituts zu verwenden. Da die Sache weder in den Fachbereichen noch im Senat bis dahin diskutiert worden war, gab es universitätsintern viele Alternativen zu der vorgesehenen Widmung: Historiker, Zoll- und Steuerrechtler etwa hatten ihre eigenen Ideen, ehe es dann zu der Konzentration auf Institutionen des Arbeitsrechts und des Arbeitsmarktes kam - einer guten Lösung, wie wir heute wissen, denn die Max-Planck-Gesellschaft hat diesem Rechtsgebiet kein eigenes Institut gewidmet.

Wir danken Arnd Morkel für seine frühe und langjährige Unterstützung. Und unser Dank gilt wie immer dem derzeitigen Präsidenten der Universität Trier, dem Vorsitzenden unseres Kuratoriums Herrn Professor Dr. Peter Schwenkmezger, und mit ihm der gesamten Verwaltung der Universität Trier, die uns auch in den Zeiten von Sparzwängen ein produktives Arbeiten ermöglichen.

Auch in 2010 stehen wichtige Tagungen an, die die Anerkennung der Forschungsgemeinschaft für das IAAEG reflektieren. So wird das Personalökonomische Kolloquium, das mikroökonomisch orientierte Forscher einmal jährlich zusammenbringt, ebenso vom IAAEG ausgerichtet wie die Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Sozialpolitik, der sich mit Hochschulökonomie beschäftigt wird.

Die deutsche Sektion der International Industrial Relations Association hat sich zum Ziel gesetzt, den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Feld der Arbeitsbeziehungen nachdrücklich zu fördern, und hat dem IAAEG die Gestaltung der ersten Spring School für fortgeschrittene Doktoranden und junge Post-Docs anvertraut, „Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt“. Hierfür laufen die Vorbereitungen ebenso wie für die Ausschreibung der Wiederbesetzung der Stelle des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors im Jahr 2011.

Trier, im Februar 2010

Monika Schlachter

Dieter Sadowski (geschäftsführend)

Kennzahlen-Übersicht 2009

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	4 (7)	5 (8)	9 (15)
Habilitanden je Direktor	0	2 (3)	2(3)
davon Frauen	0	2	2
Doktoranden je Direktor	3 (15)	3 (13)	6 (28)
davon Frauen	2 (10)	1 (6)	3 (16)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	0	3	3
Zweitgutachten je Direktor	3	0	3
Examensarbeiten je Direktor	42	8	50
Fluktuation:			
Zugänge	2 (3)	0 (2)	2 (5)
Abgänge	0 (1)	0 (5)	0 (6)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	6	2,5	8,5
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	2	4 (13,5)	6 (13,5)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 45 %	ca. 65 %	
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwo- chenstunden**	4	17	21
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbei- ter an ausländischen Universitäten in Stunden	8	0	8
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semester- wochenstunden**	0 (4)	10 (26,5)	10 (30,5)
Ausländische Gastforscher	8	1	9
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	4	5	9
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	1 (3)	18 (34)	19 (37)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	0	5	5
Gastvorträge/Werkstattgespräche	6	18	24

In Klammern: Forschungsgruppe inkl. Drittmittel, Graduiertenzentrum und Universitätsmitarbeiter

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

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

2 Organe der Stiftung

2.1 Das Kuratorium

Das Kuratorium hat die Aufgabe, zum jährlichen wissenschaftlichen Tätigkeitsbericht, zum Geschäftsbericht und zur Jahresrechnung Stellung zu nehmen, dem Direktorium nach der Vorlage des Geschäftsberichts und der Prüfung der Jahresrechnung Entlastung zu erteilen, vorbehaltlich der Genehmigung des Kultusministers und des Ministers der Finanzen den Haushaltsplan festzustellen, über Satzungsänderungen zu beschließen und sich eine Geschäftsordnung zu geben. Mitglieder des Kuratoriums werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur berufen. Bis einschließlich 2011 sind der Präsident der Universität Trier als Vorsitzender und die im Folgenden genannten Personen Mitglieder des Kuratoriums:

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

2.2 Der Beirat

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

Dem Beirat gehören bis 2011 folgende Professoren der Universität Trier an:

- Prof. Dr. Dr. Wolfgang Ockenfels OP, Theologische Fakultät, als Vorsitzender
- Prof. Dr. Georg Müller-Fürstenberger, Fachbereich IV – Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Axel Haunschild, Fachbereich IV – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Thomas Raab, Fachbereich V – Rechtswissenschaft
- Prof. Dr. Peter Reiff, Fachbereich V – Rechtswissenschaft

Eine Sitzung des Beirats fand am 7. Mai 2009 statt. Der Beirat ist am 19. Juni 2009 gemeinsam mit dem Kuratorium zusammengetreten.

2.3 Das Direktorium

Das Direktorium wird gebildet durch Prof. Monika Schlachter, seit dem 1. Oktober 2008 Vertreterin des rechtswissenschaftlichen Fachgebietes, und Prof. Dieter Sadowski als Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes. Die Geschäftsführung hat zurzeit Prof. Sadowski inne.

2.4 Honorary Fellows

- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien
- Prof. Dr. Klaus Harney, Ruhr-Universität Bochum
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester
- Prof. Dr. Ronald Schettkat, Bergische Universität Wuppertal

2.5 Korrespondierende Mitglieder

- Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich
- Prof. Dr. Bernd Frick, Universität Paderborn
- Prof. Dr. Kerstin Pull, Eberhard Karls Universität Tübingen
- Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn

3 Forschung: Programm und Ergebnisse

3.1 Rechtswissenschaftliche Forschung

3.1.1 Die Ziele der Forschung

Die in der Vergangenheit definierten Ziele der rechtswissenschaftlichen Forschung im Institut werden kontinuierlich weiterverfolgt. Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten bilden nach wie vor das Hauptfeld der Forschung. Dies gilt sowohl für die Gruppen- als auch für die Individualforschung. Das rechtswissenschaftliche Forschungsprogramm gliedert sich in langfristig verfolgte Ziele, mittelfristige Forschungsziele sowie kurzfristige Projekte.

Die *langfristig* angelegte Forschung umfasst im Wesentlichen zwei große Themenkomplexe:

(1) Europäisches Arbeitsrecht und seine Umsetzung in nationales Recht
Hier steht die Implementierungsforschung im Bereich arbeitsrechtlicher Richtlinien der EU im Vordergrund. Hinzu kommt die systematische und umfassende Darstellung des europäischen Arbeitsrechts, das auch den Entstehungsprozess von neuen Regulierungsformen in den Blick nimmt, sei es durch Quellen des Primärrechts, des nationalen Gesetzes- oder Richterrechts.

(2) Rechtsvergleich der wichtigsten Arbeitsrechtssysteme
Die juristische Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel, die wichtigsten Arbeitsrechtssysteme, insbesondere diejenigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, rechtsvergleichend darzustellen. Dazu kommen Projekte mit Arbeitsgruppen an ausländischen Universitäten, die sich gemeinsame Fragestellungen entwickeln und die verschiedenen Herangehensweisen der beteiligten Rechtsordnungen nutzen, um die Wirksamkeitsbedingungen für erfolgreiche Regulierungen herauszuarbeiten.

Mittelfristige Projekte sind die in Vorbereitung befindlichen und laufenden Kooperationsprojekte, insbesondere mit den Universitäten Miskolc, Oslo, Pécs und Amsterdam. Inhaltlich behandeln diese Projekte vornehmlich Probleme, die die EuGH-Rechtsprechung in den Mitgliedstaaten hervorruft. Ferner gehören Einzelfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristig zu bearbeitenden Forschungsthemen.

Bei den *kurzfristigen* Forschungsprojekten handelt es sich zumeist um besonders aktuelle Fragestellungen. Anlass dafür bieten sowohl geänderte (Rahmen-) Gesetzgebung als auch neue Rechtsprechung in der EU, auf die jeweils aktuell eingegangen werden muss. Vorhersagen gestalten sich dementsprechend schwierig. Mit einiger Wahrscheinlichkeit werden sich aber Fragen der Arbeitnehmerüberlassung sowie des Zeitarbeitsrechts aufgrund geänderter Richtlinien neu stellen und die Rechtsprechung des EuGH zum Verhältnis von Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zum Koalitionsbetätigungsrecht der Beschäftigten wird vertiefter Diskussion bedürfen. Neue Probleme dürfte auch die Frage nach der notwendigen Durchsetzungsfähigkeit und/ oder Repräsentativität aufwerfen, die Arbeitnehmerverbände aufweisen müssen, um Regulierungsaufgaben im Arbeitsleben übernehmen zu können. Auch die Weiterentwicklung der Diskrimi-

nierungsrechte, vornehmlich auf den Feldern von Alter und Behinderung, dürfte vertiefte Fragen aufwerfen.

Für die *lang-, mittel- und kurzfristigen* Projekte gilt, dass sie, soweit sie sich nicht mit internationalem oder europäischem Recht befassen, möglichst rechtsvergleichend angelegt sein sollen, denn das Institut will vor allem dort tätig werden und forschen, wo andere dies nicht tun. Die gute Ausstattung der Institutsbibliothek bietet dafür die besten Voraussetzungen. Die fremdsprachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter gestatten deren umfassende Nutzung.

Die wissenschaftliche Arbeit wird zudem durch den Aufbau einer thematischen Europasammlung unterstützt. Diese Sammlung hat das große Ziel, mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des in- und ausländischen Schrifttums, insbesondere der am Institut geführten Zeitschriften, kontinuierlich zu beobachten, welche Reaktionen die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedsstaaten hervorrufen. Zu diesem Zweck wird versucht, alle Dokumente europäischer Institutionen zum europäischen Arbeitsrecht sowie deren Rezeption in der Fachliteratur der einzelnen Mitgliedsstaaten zu erfassen. So enthält die Sammlung außer den Gründungsverträgen, Richtlinien, Verordnungen und Empfehlungen auch Stellungnahmen, Berichte und Beschlüsse der europäischen Hauptorgane, sowie Entscheidungen des EuGH in Deutsch und anderen Amtssprachen der EU. Die Sammlung enthält nationale Literatur, Aufsätze sowie nationale Gerichtsentscheidungen über das Europäische Arbeitsrecht in mehreren Amtssprachen und soll künftig auch online nutzbar sein, um Interessenten außerhalb von Trier Zugriffsmöglichkeiten zu eröffnen. Die Außenkommunikation soll zudem auf mittlere Sicht durch Einrichtung eines elektronischen Newsletters zum EU-Arbeitsrecht verbessert werden, der Abonnenten über aktuelle Entwicklungen zeitnah informiert.

3.1.2 Forschungsprojekte

Die einzelnen Projekte sind sowohl der Grundlagenforschung als auch der Untersuchung von Einzelfragen gewidmet. Sofern dies bei letzteren praktisch möglich ist, sind die Themen so angelegt, dass sie mehrere Länder abdecken. Besonderes Interesse gilt dabei den Mitgliedstaaten der EU. Der Blick muss jedoch auch auf solche Fragen gerichtet werden, die allein in einer einzelnen Rechtsordnung den Gegenstand rechtlicher Regelungen bilden.

Die *mittel- und langfristige* Forschung orientiert sich an einigen besonderen Desiderata vergleichender Arbeitsrechtsforschung. Aus den verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechts soll hier jeweils ein Thema für eine vertiefende Bearbeitung durch die rechtswissenschaftliche Gruppe etwas näher dargestellt werden:

(1) Als allgemeines, umfassendes Thema sei die *Konstitutionalisierung des Arbeitsrechts* genannt. In ihrem Zentrum steht die Bedeutung der Grundrechte für das Arbeitsverhältnis. Diese Frage, die in Deutschland schon seit Ende der 1920er Jahre eine gewisse Rolle spielte, ist selbst in jenen Ländern, die einen Grundrechtskatalog in ihrer Verfassung besitzen, erst recht spät entdeckt worden. Anhand der Grundrechtecharta der Europäischen Union stellt sich die Frage nach der arbeitsrechtlichen Bedeutung der in ihr enthaltenen sozialen Grundrechte für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder neu. Das betrifft nicht nur die individualrechtliche Beziehung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. In jüngster Zeit ist wegen der Entwicklung von ungeschriebe-

nen Gemeinschaftsgrundsätzen und Grundrechten durch den EuGH der Blick auch auf die Vereinigungsfreiheit, die Freiheit zum Abschluss von Kollektivverträgen sowie die Rechte auf kampfwise Durchsetzung solcher Verträge verstärkt zu richten.

(2) Die Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur führen heute und in Zukunft dazu, dass das Arbeitsrecht in seiner bisherigen Ausgestaltung und in seinem personellen Anwendungsbereich zunehmend auf andere Personen als die Arbeitnehmer anzuwenden sein wird, weil u. a. der dem Arbeitsrecht zugrunde liegende Schutzgedanke eine Einbeziehung anderer Beschäftigter gebietet. Dies trifft insbesondere für die im deutschen Arbeitsrecht bekannten *arbeitnehmerähnlichen Personen* zu, ist auf sie aber keineswegs begrenzt. Je weiter das „Normalarbeitsverhältnis“ zurückgedrängt und durch andere Vertragstypen ergänzt oder sogar ersetzt wird, desto mehr muss der Schutz, den das Arbeitsrecht in seinem Anwendungsbereich gewähren kann, auf anderem Wege ermöglicht werden.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit als Rechtsproblem beschäftigt den Gesetzgeber wie die Sozialpartner auf allen Regelungsebenen. Sollen diese Ansätze befolgt werden, müssen Hindernisse benannt (und Alternativen dazu entwickelt) werden, die einer Veränderung des bisherigen Zustandes entgegenwirken: Aus welchen Gründen erscheint es für Unternehmen und/oder für Beschäftigte attraktiver, früh aus dem Arbeitsleben auszusteigen? Welche tatsächlichen und rechtlichen Anreize wirken in Richtung auf ein frühes, welche in Richtung auf ein möglichst spätes Ausscheiden? Hier geht es neben den Problemen der Altersdiskriminierung auch um die Wirkungen zahlreicher anderer arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften, die durch Vergleich mit den Lösungen anderer Staaten verdeutlicht werden sollen.

Die rechtsvergleichende Durchdringung dieser Problematik kann dazu beitragen, die personellen Grenzen des nationalen wie des europäischen Arbeitsrechts neu zu bestimmen.

(3) Im Bereich des Arbeitsrechts erscheinen unter dem Aspekt des Rechtsvergleichs folgende Fragestellungen von besonderem Interesse:

(a) Die Repräsentativität der Sozialpartner, insbesondere der Gewerkschaften. Die nationalen Arbeitsrechtssysteme binden die Zubilligung zahlreicher Rechte an die betreffenden Organisationen daran, dass diese eine ausreichende Repräsentativität besitzen, z. B. in Deutschland für die Tariffähigkeit. Das BAG spricht hier von „sozialer Mächtigkeit“. In anderen Ländern wird die Repräsentativität eher formal bestimmt.

Über die nähere Bestimmung der maßgeblichen Kriterien der Repräsentativität hinaus stellt sich angesichts der internationalen Garantien der Koalitionsfreiheit die Frage, ob deren Einschränkung durch die Repräsentativität so ohne weiteres überhaupt zulässig ist.

(b) Ein weiteres Problem stellt der in Deutschland im Betriebsverfassungsrecht verankerte Sozialplan dar, der mittlerweile – wenigstens dem Namen nach – auch in anderen Ländern anzutreffen ist. Seine Verbreitung und nationale Ausgestaltung sollte deshalb näher erforscht werden, um trotz seiner möglichen unterschiedlichen Ausgestaltung feststellen zu können, inwieweit es sich hier um ein neues internationales Rechtsinstitut auf betrieblicher Ebene handelt.

(c) Ein weiterer Aspekt des kollektiven europäischen Arbeitsrechts verdient die

Aufmerksamkeit des Rechtsvergleichs. Zwar handelt es sich um die Entwicklung von Gesellschaftsformen des europäischen Rechts, bei denen die Mitgliedstaaten der EU eine große Bandbreite von Möglichkeiten bei deren Ausgestaltung besitzen, von der jedoch auch die Beteiligung der Arbeitnehmer beeinflusst wird. Ausgehend von der deutschen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Organen, etwa einer AG, können die einzelnen Modelle näher betrachtet werden.

(d) Zu den Errungenschaften des europäischen Binnenmarktes zählt die Dienstleistungsfreiheit von Unternehmen, die in den Mitgliedstaaten die Entsendung ausländischer Arbeitnehmer ermöglicht hat. Hier stellt sich aus der Perspektive des aufnehmenden Staates das Problem von Lohnunterbietung und Verzerrungen des Arbeitsmarktes. Es besteht aber noch weitergehender Forschungsbedarf dazu, wie eine Regulierung zum Schutze des Arbeitsmarkts im Aufnahmestaat gestaltet werden muss, um auch die Belange von Unternehmen und Beschäftigten aus den Entsendestaaten zu berücksichtigen.

(e) Wichtige Fragen wirft weiterhin die Übertragung von Betrieben auf einen anderen Inhaber auf. Nationale und gemeinschaftsrechtliche Schutzbestimmungen gehen ins Leere, wenn durch geschickte Gestaltung der zugrunde liegenden Transaktionen die tatsächlichen Voraussetzungen für die Anwendung von Schutznormen vermieden werden. Die genaue Kenntnis von Art und Umfang der geplanten Transaktionen ist daher besonders wichtig. Damit treten auch die Informationspflichten gegenüber den Beschäftigtenvertretungen in den Blick.

Insgesamt belegen diese wenigen Fragen die Notwendigkeit und Nützlichkeit breiter, rechtsvergleichender Untersuchungen. Deren Realisierung sind allerdings im Institut personelle Grenzen gesetzt.

Abgeschlossene Forschungsprojekte

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

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

Münchener Kommentar

Start: 2007

Ende: 2009

Der 10. Band des im Verlag C.H. Beck, München, erscheinenden Münchener Kommentars, wurde für die 5. Auflage aktualisiert. Bereits seit der ersten Auflage ist Prof. Birk neben anderen namhaften Autoren Bearbeiter des in diesem Band (IPR, Rom I-VO, Rom II-VO, Art. 1 – 24 EGBGB) enthaltenen Einführungsgesetzes zum BGB (EGBGB). Zuständig ist Prof. Birk für die Kommentierung der folgenden Artikel des Zweiten Abschnitts (Recht der natürlichen Personen und der



birk@iaaeg.de
0651 201 4772

Rechtsgeschäfte):

Art. 7 – Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit

Art. 8 – Entmündigung (aufgehoben)

Art. 9 – Todeserklärung

Art. 10 – Name

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



schlachter@iaaeg.de
0651 201 4751

Prof. Dr. Monika Schlachter

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

Entwicklungen im Europäischen Individualarbeitsrecht Europarechtliches Symposium am Bundesarbeitsgericht

Start: 11/2008

Ende: 05/2009

Vom 14. bis 15. Mai 2009 fand das vom Bundesarbeitsgericht in regelmäßigem Turnus veranstaltete Europarechtliche Symposium statt. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden aktuelle Fragen zur Auslegung und Entwicklung des Gemeinschaftsrechts von Bundesrichtern, Richtern des Gerichtshofs und Wissenschaftlern diskutiert.

Prof. Schlachter behandelte in diesem Kreise einige Entwicklungen im Individualarbeitsrecht unter dem Einfluss der Rechtsprechung des EuGH. Den Ausgangspunkt des Vortrages bildeten aktuelle Entscheidungen des EuGH zum Urlaubsrecht und zum Betriebsübergang. In beiden Fällen gab es u. a. Vorlagebeschlüsse aus Deutschland, allerdings unterscheiden sich beide Situationen erheblich voneinander: Während in der Urlaubssache eine langwierige Auseinandersetzung über die Urlaubsansprüche Langzeiterkrankter durch das Vorabentscheidungsverfahren beendet wurde, betraf die Auseinandersetzung über Betriebsübergänge methodische Herangehensweisen auf nationaler und europäischer Ebene. Prof. Schlachter stellte sowohl die Methodik als auch die inhaltliche Argumentation des EuGH in Bezug auf die jeweilige Vorlagefrage dar.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Start: 2009

Ende: 2009

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.

Für die 10. Auflage bearbeitete Prof. Schlachter folgende Abschnitte:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Art. 141 EG-Vertrag, Arbeitnehmerentsendegesetz, Berufsbildungsgesetz, Internationales Arbeitsrecht, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz.

Für die Neubearbeitung waren in der Kommentierung von Prof. Schlachter vor allem die Änderungen des Arbeitnehmerentsenderechts von Bedeutung.

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht

Start: 2008

Ende: 2009

Das Werk verfolgt die Zielsetzung, das deutsche Arbeitsrecht in systematischer Darstellung zu erschließen und damit die umfangreiche Kommentarliteratur in sinnvoller Weise zu ergänzen. Für die nunmehr erschienene 3. Auflage wurde der Umfang von bislang drei auf zwei Bände reduziert und zahlreiche neue Autoren wurden in das Team aufgenommen.

Prof. Schlachter bearbeitete das Gesetz zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Behandelt werden von der Rechtsnatur des Anspruches und der Anspruchsvoraussetzungen über Anspruchshöhe und Bezugsdauer der Leistungen, die Geltendmachung des Anspruchs sowie Regress und Ausgleichsforderungen in geschlossener, systematischer Darstellung.

Laufende Forschungsprojekte

Bedingungen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Start: 07/2008

Ende: fortlaufend

In der politischen Diskussion wird seit langem die Notwendigkeit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit hervorgehoben, die zur Entscheidung für eine „Rente mit 67“ geführt hat; dabei wird bereits jetzt darauf verwiesen, dass auch dieses Rentenzugangsalter auf mittlere Sicht noch zu niedrig liege. Aufgabe dieses Forschungsthemas wird es sein, die arbeits- und damit zusammenhängenden sozialrechtlichen Bedingungen zu untersuchen, die ein solches Hinausschieben des Renteneintrittsalters effektiv gestalten können. Die bisherigen Ansätze im Gemeinschaftsrecht konzentrieren sich auf den „negativen“ Aspekt des Verbots jeder Diskriminierung wegen Alters. Auch dieses Thema ist trotz der ihm zuteil gewordenen medialen Aufmerksamkeit längst nicht vollständig durchdacht, sondern bedarf noch vertiefter Untersuchungen.

Künftig wird neben dem Verbotsaspekt auch der Anreizaspekt wichtiger werden: Welche bestehenden nationalen Vorschriften lassen es für Unternehmen und/oder Beschäftigte attraktiv erscheinen, ein frühzeitiges Ausscheiden von Be-

schäftigten aus dem Arbeitsleben anzustreben? Wie müssten Gesetzgebung und/ oder Tarif- oder Betriebsparteien umsteuern, um eine längere Lebensarbeitszeit attraktiver werden zu lassen?

Die gemeinschaftsrechtliche Koalitionsfreiheit im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Grundfreiheiten

Start: 12/2007

Ende: fortlaufend

Gemeinschaftsrechtliche Regelungen zum kollektiven Arbeitsrecht beschränken sich überwiegend auf die Etablierung von Informations- und Konsultationsrechten von Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen. Tarif- und Arbeitskämpfe blieben lange weitgehend unbeeinflusst, schon wegen der immer noch nicht geklärten Kompetenzabgrenzung zwischen Gemeinschaft und Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet. Allerdings hat der Europäische Gerichtshof die Existenz eines ungeschriebenen Gemeinschaftsgrundrechts auf Koalitionsbildung und -betätigung anerkannt. Dessen Umfang und Grenzen gilt es herauszuarbeiten, die Entwicklung steht hier noch ganz am Anfang. Als besonders schwierig erweist sich das Verhältnis dieses neu entwickelten Grundrechts zu den etablierten wirtschaftlichen Grundfreiheiten des EG-Vertrages. Das vom EuGH lediglich in seinen Umrissen skizzierte Grundrecht wird als „Beschränkung“ dieser Grundfreiheiten konstruiert und ist daher in jedem einzelnen Anwendungsfall rechtfertigungspflichtig. Die Möglichkeiten grenzüberschreitender Arbeitskämpfe werden dadurch deutlich beschränkt, eine Überprüfung von Kampfmitteln und Kampfzielen an einem eng geführten Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beeinträchtigt die Grundsätze der nationalen Tarifautonomie empfindlich.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht

Start: ab 1994

Ende: jährlich fortlaufend

An diesem jährlich im Beck-Verlag erscheinenden Werk, das sich als Standardkommentar zum deutschen Arbeitsrecht etabliert hat, wirken 16 Autoren (Professoren und Richter am Bundesarbeitsgericht) mit.

Prof. Schlachter übernimmt die Bearbeitung der Abschnitte:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Art. 157 AEUV, Arbeitnehmerentendengesetz, Berufsbildungsgesetz, Internationales Arbeitsrecht, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz.

Für die Neubearbeitung (11. Auflage) sind in der Kommentierung von Prof. Schlachter vor allem die seit der 10. Auflage eingetretenen Gesetzesänderungen sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten. In der Kommentierung des Internationalen Arbeitsrechts ist insbesondere die Verordnung (EG) 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) von Bedeutung.

Europarechtliches Handbuch für die deutsche Rechtspraxis

Start: 2006

Ende: 2010

Das im Jahre 2006 in erster Auflage erschienene Handbuch verfolgt das Ziel, der Rechtspraxis eine geschlossene Darstellung der Einflüsse und Wirkungsmechanismen des Gemeinschaftsrechts im nationalen Recht zu vermitteln. Dafür werden von 48 Wissenschaftlern systematische Darstellungen erarbeitet, die wichtigsten Rechtsquellen und Entscheidungen zusammengetragen und in übersichtlicher Form deren Bedeutung für die nationale Rechtsentwicklung herausgearbeitet. Neben einem allgemeinen Teil zu den Grundlagen des Gemeinschaftsrechts werden als besonderer Teil alle davon beeinflussten Bereiche des Zivilrechts, öffentlichen Rechts und Strafrechts behandelt.

Prof. Schlachter hat die Darstellung des europäischen Arbeitsrechts und seiner Wirkungen im nationalen Recht übernommen (Kap. 39).

Die an sich bereits für 2008 geplante Neuauflage musste wegen des Scheiterns der Lissabonner Verträge verschoben werden. Die Entwicklung der Grundlagen der Europäischen Union wird in einer Überarbeitung im Jahre 2010 in allen Teilgebieten behandelt werden müssen.

Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz

Start: ab 2007

Ende: fortlaufend

Der in der 1. Auflage 2007 im Beck-Verlag erschienene Kommentar hat so viel Erfolg gehabt, dass der Verlag auf eine rasche Neuauflage drängt, die insbesondere die Veränderungen einarbeiten soll, die durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen und durch das Pflegezeitgesetz ausgelöst werden. Prof. Schlachter und Frau Dr. Helga Laux, Richterin am Bundesarbeitsgericht, sind die Herausgeberinnen dieses Kommentars.

Die Kommentierung ist zwischen den Autorinnen so verteilt, dass das Teilzeitrecht von Frau Dr. Laux, das Befristungsrecht von Prof. Schlachter bearbeitet wird. Die im TzBfG geregelte Materie wird ergänzt durch einen Anhang, in dem Sonderbestimmungen zur Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse kommentiert werden. Aus dem Befristungsrecht sind dabei besonders hervorzuheben: das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das Ärztarbeitsvertragsgesetz und § 30 TVöD.

The prohibition of age discrimination in labour relations

International Academy of Comparative Law

Start: 10/2008

Ende: 07/2010

Die Academy wird im Juli 2010 ihren 18. Weltkongress in Washington abhalten, auf dem die arbeitsrechtliche Abteilung das Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht diskutieren wird. Prof. Schlachter wird als Generalberichterstatteerin dieses Thema vorbereiten und ausarbeiten. Dazu ist zunächst einmal ein Fragebogen zu entwerfen, der an die verschiedenen Sektionen in den Mitgliedstaaten versandt wird. Die eingehenden Antworten müssen ausgewertet, systematisch und in einer Gesamtdarstellung aufbereitet werden. Schließlich werden Empfeh-

lungen und Vorschläge formuliert, die auf der Tagung in der Fachgruppe präsentiert und diskutiert werden; die Ergebnisse sowie der Generalbericht werden zur Veröffentlichung vorbereitet.

Staatliche und tarifautonome Ausgestaltung grenzüberschreitender Dienstleistungen

Start: 12/2006

Ende: fortlaufend

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

Als zentrale rechtliche Parameter haben sich dabei die Entsenderichtlinie und das zu ihrer Umsetzung ergangene Arbeitnehmerentsendegesetz etabliert. Das deutsche Gesetz wird in jüngerer Zeit wegen der unausgetragenen Problematik eines gesetzlichen Mindestlohnes auch zur Regelung innerstaatlicher Sachverhalte genutzt. Wie die Debatte um den sog. Postmindestlohn zeigt, wirft diese Vorgehensweise erhebliche rechtliche Probleme auf. Daher wird zu untersuchen sein, ob das Entsendegesetz der zutreffende Ansatzpunkt für nationale Mindestlohnregelungen sein kann, welche Alternativen auf gesetzlicher und/oder kollektivvertraglicher Ebene verfügbar sind und wie sich diese Alternativen in die verfassungs- und gemeinschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen einpassen lassen. Dabei wird zunächst das Grundproblem geklärt werden müssen, in welchen Fällen es tatsächlich um den Schutz vor ausländischen Dienstleistungen zu Niedrigpreisen geht, die nur angeboten werden können, weil die Beschäftigten nach den Regeln des Internationalen Privatrechts auf Auslandseinsätzen ihre heimatlichen Arbeitsbedingungen „mitbringen“ dürfen. Von dieser Konkurrenz durch ausländische Niedrigstandards ist die Problematik abzugrenzen, die sich aus dem Streit um ein angemessenes Lohnniveau im Inland ergibt. Hierbei geht es um die Frage, ob und ggf. mit welchen Mitteln der Staat berechtigt oder sogar verpflichtet sein kann, mehr als das bloße Existenzminimum seiner Bürger zu gewährleisten, indem er Vertragskonditionen reguliert. Problematisch ist dabei der Eingriff in die verfassungsrechtlich abgesicherte Tarifautonomie der Verbände ebenso wie der Eingriff in die gemeinschaftsrechtlich geschützte Dienstleistungsfreiheit grenzüberschreitend tätiger Anbieter, denen eine Beteiligung am deutschen Tarifsystem erfahrungsgemäß sehr schwer möglich ist.

Juristische Mitarbeiter und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des EuGH in der Diskussion der Mitgliedstaaten

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

Ziel:

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ruft mitunter heftige Diskussionen in den Mitgliedstaaten hervor. Es sei nur exemplarisch an die Entscheidung in der Rechtssache Christel Schmidt vom 14. April 1994 (C-392/92, Slg. 1994, I-1311) erinnert, mit der sich der Gerichtshof heftigster Kritik von einem Großteil deutscher Arbeitsrechtler aussetzte.

Ein Blick in ausländische Zeitschriften zeigt jedoch, dass die arbeitsrechtlichen Entscheidungen des Gerichtshofs in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich aufgenommen und bewertet werden. Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wird den Entscheidungen auch unterschiedliche Bedeutung beigemessen.

Mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des ausländischen Schrifttums, insbesondere der im Institut geführten Zeitschriften, soll kontinuierlich beobachtet werden, welches Echo die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten hervorrufen.

Vorgehen:

Die Reaktionen auf die EuGH-Rechtsprechung werden permanent verfolgt.

Inhalt:

- Allgemeines
 - Gründungsverträge
 - Neuere Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht im Überblick
 - Literatur zum europäischen Arbeitsrecht
 - Literatur zum Maastrichter Vertrag
 - Literatur zum Amsterdamer Vertrag und zum Vertrag von Nizza
 - Nationale Rechtsprechung zum europäischen Arbeitsrecht
- Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte
 - Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta
- Beitrittskandidaten
- Drittstaaten
- Rechtsetzungskompetenzen der EU im Bereich der Sozialpolitik
- Europäische Verfassung/ Soziale Grundrechte
 - Verfassungsvertragsentwurf
 - Grundrechte
 - Offene Methode der Koordinierung
- Freizügigkeit
 - Aufenthaltsrecht
 - Entsendung
- Soziale Sicherung
 - Wahrung ergänzender Rentenansprüche
 - Niederlassungsfreiheit
 - Freiheit des Dienstleistungsverkehrs
 - EU-Erweiterung
 - Arbeitnehmer aus Drittstaaten
 - Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit
 - Europass
 - Dienstleistungsrichtlinie
- Beschäftigungspolitik
 - Offene Methode der Koordinierung
 - Ständiger Ausschuss für Beschäftigungsfragen
 - Kampf gegen Arbeitslosigkeit
 - Strategie von Lissabon
 - Rehabilitation von Behinderten
 - Beschäftigungsbeihilfen
- Arbeitsverhältnis
 - Massenentlassung
 - Betriebsübergang
 - Zahlungsunfähigkeit
 - Atypische Arbeitsverhältnisse
 - Elternurlaub / Kinderbetreuung
 - Besondere Arbeitnehmergruppen
 - Straßenverkehr

- Nachweisrichtlinie
- Arbeitsvergütung
 - Arbeitsbedingungen
 - Kündigungsschutz
 - Mobbing
- Gleichbehandlung
 - Richtlinie gegen die Diskriminierung aufgrund Rasse und ethnischer Herkunft
 - Allgemeine Diskriminierungsrichtlinie
 - Entgeltrichtlinie
 - Gleichbehandlungsrichtlinie
 - Selbständige Erwerbstätigkeit
 - Richtlinie Soziale Sicherheit
 - Betriebsrentenrichtlinie
 - Beweislastrichtlinie
 - Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - Entschließung des Rates vom 29.05.1990 zum Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz
 - Frauen am Arbeitsplatz
 - Familienpolitik
- Mitbestimmung
 - Europäischer Betriebsrat
 - Information und Konsultation
- Umstrukturierungen
- Öffentlicher Dienst - Beamte
- Strukturfonds, Regionalfonds, Industriepolitik, Sozialfonds
- Europäischer Sozialfond (ESF)
- Betriebliche Altersversorgung
- Soziale Sicherung
 - Krankenversicherung
 - Unfallversicherung
 - Invaliditätssicherung
 - Arbeitslosenversicherung
 - Kindergeld
 - Pflegeversicherung
 - Alterssicherung
- Direktversicherung
- Lebensversicherung
- Versicherungsrichtlinien
- Gesellschaftsrecht
 - Gesellschaften europäischen Rechts
 - Fusionen
- Berufsbildung und Berufsausübung
 - Europäische Stiftung
 - Europäisches Zentrum (Cedefop)
 - Weißbuch/ Grünbuch
 - Sokrates
 - Erasmus
 - Tempus
 - Leonardo
 - Jugend für Europa
 - Helios
 - Lingua
 - Petra
 - Force
 - Eurotecnec
 - Matthäus
 - Media
 - Comett
 - Euroforum
 - Rassismusbekämpfung
 - Europäische Schulen
 - Grotius
 - Europass
 - Berufsberatung
- Arbeitsschutz
 - Arbeitssicherheitsgesetz
 - Gefahrstoffverordnung
 - Chemikaliengesetz
 - Spezialgebiet Mutterschutz
 - Spezialgebiet Bildschirmrichtlinie
 - Arbeitszeitrictlinien
 - Maschinenrichtlinie
- Datenschutz
- Sozialpolitik, Soziale Dimension
- Kollektivvertragsrecht
- Kollisionsrecht

Ass. jur. Esther Hillen

- 2000 bis 2005 Studium der Rechtswissenschaften inklusive der Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung Französisch an der Universität Trier
- 2005 bis 2007 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, RheinlandPfalz
- Seit Dezember 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung des IAAEG

**Die neue Leiharbeitsrichtlinie der EU
– Entwicklung, Auswirkungen und Umsetzungsbedarf der Richtlinie in
Deutschland mit rechtsvergleichender Betrachtung der Umsetzung in
Luxemburg und Ungarn**

Start: 12/2008

Ende: 03/2011

Am 05. Dezember 2008 ist die neue „Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit“ in Kraft getreten (ABl. EG L 327 S. 9). Sie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet, die die Richtlinie bis zum 05. Dezember 2011 in ihr nationales Recht umsetzen müssen (Art. 11 RL 2008/104/EG).

Bereits 1982 hatte die Kommission einen „Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Regelung der Zeitarbeit“ (ABl. EG C 128 S. 2) vorgelegt, der in seiner geänderten Fassung (ABl. EG C 133 S. 1) vom Rat nicht angenommen wurde. 1991 wurde die „Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis“ verabschiedet. Sie enthält nur Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeiter waren weiterhin nicht in einer entsprechenden Richtlinie geregelt. Die Verhandlungen der Sozialpartner auf europäischer Ebene in den folgenden Jahren über weitergehende Regelungen zur Leiharbeit erklärten sie im Mai 2001 für gescheitert. Daraufhin erarbeitete die Kommission ihren Vorschlag (KOM(2002) 149 endg. – 2002/0071(COD)) der nun in Kraft getretenen Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG.

Nach Erwägungsgrund (10) RL 2008/104/EG sind in der Europäischen Union hinsichtlich der Inanspruchnahme der Leiharbeit sowie bezüglich der rechtlichen Stellung, des Status und der Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer große Unterschiede feststellbar. Ziel der Leiharbeitsrichtlinie ist es, für den Schutz der Leiharbeitnehmer zu sorgen und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern ist eine der wesentlichen Vorgaben der neuen Richtlinie (Art. 5 Abs. 1 RL 2008/104/EG). Weiter regelt sie den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung (Art. 6), die Vertretung der Leiharbeitnehmer in den Arbeitnehmervertretungen (Art. 7) sowie die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter (Art. 8). Zudem haben die Mitgliedstaaten entsprechende Sanktionen für den Fall der Nichteinhaltung der Richtlinie durch Leiharbeitsunternehmen oder entleihende Unternehmen festzulegen (Art. 10).

Die Dissertation beschäftigt sich mit dem deutschen und europäischen Arbeitsrecht und soll unterschiedliche Regelungen einzelner Mitgliedstaaten zur Leiharbeit rechtsvergleichend aufzeigen. Im ersten Teil der Arbeit wird einleitend die



hillen@iaaeg.de
0651 201 4756

geschichtliche Entwicklung der Leiharbeitsrichtlinie auf europäischer Ebene in den letzten 30 Jahren dargestellt. Hierbei sind die entscheidenden Punkte, an denen der Erlass einer Leiharbeitsrichtlinie vor 2008 scheiterte, zu untersuchen. Im zweiten Teil werden der Inhalt der einzelnen Regelungen der Richtlinie, die Begriffsbestimmungen und das Ziel näher erläutert. Danach werden im dritten Teil die in Deutschland geltenden Bestimmungen zur Leiharbeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorgestellt, um anschließend die umsetzungsrelevanten Punkte für Deutschland herauszuarbeiten und zu analysieren. Im vierten Teil der Arbeit wird der Umsetzungsbedarf und -stand der Richtlinie in Luxemburg und Ungarn dargestellt und verglichen werden, um so die Zielerreichung und Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie in Ländern mit unterschiedlicher wirtschaftlicher Entwicklung analysieren zu können.

Zeitplan:

12/2008 – 08/2009: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
09/2009 – 03/2011: Niederschrift der Arbeit

Ref. jur. Michael Hoffmann

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

**Das schwedische Entsenderecht nach Laval
– Vereinbarkeit des neuen Entsendegesetzes mit europäischem Recht**

Start: 07/2009
Ende: 04/2011

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

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



hoffm@uni-trier.de
0651 201 2515

die ausländischen entsendenden Unternehmen zum Abschluss eines Tarifvertrags bewegen zu können, stand den Gewerkschaften auch das Mittel des Streiks offen.

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

Die schwedische Regierung hat, auf einem Vorschlag einer von ihr eingesetzten Kommission vom Dezember 2008 aufbauend, im November 2009 einen eigenen Gesetzesentwurf (Proposition 2009/10:48) vorgelegt, der im Wesentlichen vorsieht, dass Streiks in Bezug auf entsandte Arbeitnehmer nur noch für solche Arbeitsentgelte und sonstige in § 5 Entsendegesetz (entspricht Art. 3 der Richtlinie) aufgezählten Arbeitsbedingungen zulässig sind, die in einem zentralen, in ganz Schweden auf entsprechende Arbeitgeber anwendbaren Tarifvertrag enthalten sind.

In dieser Arbeit wird zunächst die Rechtsprechung des EuGH zum schwedischen Entsenderecht, zur Entsenderichtlinie und zur Dienstleistungsfreiheit analysiert und mit den daraus gewonnenen Erkenntnissen das neue schwedische Entsenderecht auf seine Europarechtskonformität überprüft. Es soll begutachtet werden, ob Schweden mit dem neuen Entwurf nun eine zulässige Umsetzung der Richtlinie gefunden hat, oder ob es in einzelnen oder mehreren Punkten noch Nachbesserungsbedarf gibt. Hierbei wird nicht nur auf die Hauptkritikpunkte des EuGH und die darauf bezogenen Änderungsvorschläge eingegangen, sondern auch auf die Europarechtskonformität der allgemeinen Rahmenbedingungen des schwedischen Tarifrechts. Auch die Vereinbarkeit mit internationalem Recht (bspw. europäische Menschenrechtskonvention, europäische Sozialcharta) soll überprüft werden. Die neue Regelung wird aber nicht nur isoliert betrachtet. Es bietet sich ein kurzer Vergleich mit der dänischen Lösung an, da Dänemark ein ähnliches Modell der Sozialpartnerbeziehungen aufweist und vor ähnlichen Problemen wie Schweden stand. Schließlich soll das Gesetz, auch unter Berücksichtigung des Vergleichs mit Dänemark, in den Gesamtkontext des schwedischen Modells der Sozialpartnerbeziehungen eingeordnet und die Folgen der Umgestaltung des Entsenderechts für das schwedische Rechtssystem kurz analysiert werden.

Zeitplan:

07/2009 – 11/2009: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

11/2009 – 04/2011: Niederschrift der Arbeit



klauk@iaaeg.de
0651 201 4763

Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.

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

**Zulässigkeit und Grenzen des Streiks von Funktionseleiten
– unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsprozessrechts**

Start: 10/2009

Ende: 11/2011

Die Arbeit hat zum Ziel, die in den letzten beiden Jahrzehnten vermehrt auftretenden Streiks von Funktionseleiten auf ihre Zulässigkeit und Grenzen zu untersuchen. Hierzu soll die Erscheinungsform des Streiks von Funktionseleiten zunächst systematisch erfasst und in die gängige Arbeitskammerrechtsdogmatik eingeordnet werden. In einem nächsten Schritt sollen die – im rechtlichen und nicht ideologischen Sinne – berechtigten Interessen der Arbeitgeberseite herausgearbeitet werden, die im Widerspruch zu dem Interesse einer Funktionseleite an der streikweisen Durchsetzung eines eigenen Tarifvertrages stehen. Schließlich wird nach den Grenzen eines solchen Streikrechts gefragt, also danach, wie diese berechtigten Interessen geschützt werden können. Die Arbeit soll dabei rechtspolitische Vorschläge machen und insbesondere auch auf arbeitsprozessuale Fragen eingehen.

Zeitplan:

10/2009 – 10/2010: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung

11/2010 – 11/2011: Niederschrift der Arbeit

Nils Maack, LL.M., EMBA

- 2001 bis 2006 Studium der Rechtswissenschaften an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht
- 2003 bis 2004 Zusatzausbildungen im Anwaltsrecht und im gewerblichen Rechtsschutz
- 2006 bis 2007 Studium zum Master of Laws (LL.M.) an der University of San Diego
- 2007 bis 2009 Studium zum Executive Master of Business Administration (EMBA) mit Schwerpunkt „Mergers & Acquisitions“ in Münster
- Seit Februar 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter der juristischen Abteilung des IAAEG



maack@iaaeg.de
0651 201 4758

**Rechtsschutz im Hinblick auf die Arbeitnehmerbeteiligung
im Gründungsstadium der „deutschen“ Societas Europaea**

Start: 12/2007

Ende: 04/2010

Die Europäische Aktiengesellschaft (societas europaea) ist eine supranationale Gesellschaftsform, die durch die Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 08. 10. 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) geschaffen wurde. Die SE-VO enthält keine abschließende, sondern nur eine fragmentarische Regelung dieser Unternehmensform. Im Übrigen verweist sie zum Zweck der Lückenfüllung auf das jeweilige nationale Aktienrecht und ermächtigt die Mitgliedstaaten zudem zum Erlass von Rechtsvorschriften, die auf die Gesellschaften mit Satzungssitz in dem jeweiligen Mitgliedstaat anzuwenden sind. In Deutschland wurde von dieser Ermächtigung durch den Erlass des SE-Ausführungsgesetzes (SEAG) Gebrauch gemacht. Obwohl durch die einheitliche Bezeichnung als SE eine gewisse gemeinschaftsweite Uniformität der Gesellschaftsform suggeriert wird, besteht wegen der Verweisungen auf das nationale Aktienrecht und wegen der Gestaltungsspielräume für die nationalen Gesetzgeber somit tatsächlich eine Vielzahl länderspezifischer SE. Diese Arbeit konzentriert sich auf den Rechtsschutz hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung in der „deutschen“ SE, also auf Gesellschaften mit Satzungssitz in Deutschland.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE wurde auf gemeinschaftsrechtlicher Ebene nicht durch die SE-VO, sondern in der zeitgleich verabschiedeten Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (SE-RL) geregelt. Die notwendige Umsetzung der SE-RL erfolgte in Deutschland in Form des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG).

Nach den Vorgaben der SE-RL handelt es sich bei der SE im Grundsatz um eine mitbestimmungsfreie Rechtsform, bei der keine originäre, von objektiven Merkmalen des Unternehmens abhängige Arbeitnehmerbeteiligung besteht. Stattdessen sehen die SE-RL in Art. 4 und das SEBG in den §§ 4 bis 21 im Rahmen der Gründung einer SE als Ergebnis eines Verhandlungsverfahrens den Abschluss einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer zwischen den Leitungen der Gründungsgesellschaften und einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmerseite vor.

Das in der SE-RL und im SEBG verankerte Prinzip vom Vorrang der einzelfallbezogenen Verhandlungslösung stellt – zumindest im Hinblick auf die unternehmeri-

sche Mitbestimmung – ein Novum im deutschen Mitbestimmungsrecht dar. Aus Sicht der Arbeitnehmer ergibt sich aus den weiten Gestaltungsmöglichkeiten eine besonders hohe Umgehungsgefahr. Zudem besteht wegen des mehrstufigen Prozesses zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums und zum Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung eine erhöhte Fehleranfälligkeit. Erschwert wird die gesetzeskonforme Durchführung des Verhandlungsverfahrens überdies durch die Komplexität der grundsätzlich grenzüberschreitend angelegten Gründungs- und Umstrukturierungssachverhalte. Aus diesen Umständen resultiert ein besonderes Konfliktpotenzial zwischen den Unternehmensleitungen und den Arbeitnehmervertretungen, das sich in einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten - insbesondere im Gründungsstadium der Gesellschaft - niederschlagen wird. Somit besteht ein Bedürfnis nach einem einheitlichen und in sich geschlossenen Rechtsschutzsystem. Angesichts einer fehlenden umfassenden Regelung durch den Gesetzgeber soll dieser Themenbereich im Rahmen der Dissertation dogmatisch aufgearbeitet werden.

Hierzu werden nach einer detaillierten Darstellung des Verhandlungsverfahrens in einer deutschen SE zunächst sowohl die europarechtlichen Vorgaben als auch die Bestimmungen des deutschen Gesetzgebers im Hinblick auf den Rechtsschutz im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerbeteiligung untersucht. Auf diese Weise sollen Erkenntnisse in Form von Auslegungsmaßstäben für die Anwendung der einschlägigen Verfahrensvorschriften gewonnen werden. Im Anschluss werden sodann die rechtsschutzrelevanten Situationen im Gründungsstadium der deutschen SE analysiert und ein den gesetzlichen Vorgaben entsprechendes Rechtsschutzsystem entwickelt.

Zeitplan:

12/2007 – 04/2008: Erfassung von Literatur und Rechtsprechung
05/2008 – 04/2010: Niederschrift der Arbeit

Ref. jur. Laura Stephan

- 2004 bis 2009 Studium der Rechtswissenschaften inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht an der Universität Trier
- Seit Oktober 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung des IAAEG

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

Start: 10/2009
Ende: 04/2010

Mitarbeit an dem, von der Universität Oslo geführten, Projekt „Free movement, labour market regulation and multilevel governance in the enlarged EU/EEA – a nordic comparative perspective“.

In der zweiten Phase des Projektes stehen die Entsenderichtlinie und besonders die jeweilige nationale Umsetzung im Fokus. Prof. Schlachter wurde hierbei mit der Darstellung der deutschen Sichtweise betraut. Dazu gehört die Untersu-



stephan@iaaeg.de
0651 201 4745

chung der Entwicklung der rechtlichen und tatsächlichen Lage in Bezug auf die Arbeitnehmerentsendung in Deutschland bis heute. Zu erörtern ist die kritische Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die eine Regelung auf nationaler Ebene dringlich gemacht hat, und welche Rolle dazu die anfangs fehlgeschlagenen Versuche der Durchsetzung einer europäischen Richtlinie zur Arbeitnehmerentsendung spielen. Weiterhin sind die Gesetzesmaterialien zum AEntG auszuwerten. Anschließend ist die daraus folgende Entstehung eines deutschen Gesetzes, der Gesetzgebungsprozess sowie die Umsetzung der später verabschiedeten Richtlinie 96/71 EG zu untersuchen. Hierzu ist auch immer die Bedeutung der Rechtsprechung des EuGH in Augenschein zu nehmen, die die Regelungen auf nationaler wie europäischer Ebene beeinflusst.

Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten **Laufende Forschungsprojekte**

Prof. Dr. Monika Schlachter

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

Start: 2008

Ende: 2011

Dieses vom nordischen Forschungsrat geförderte Projekt läuft unter der Federführung von Prof. Stein Evju, Universität Oslo, von Januar 2008 bis voraussichtlich Ende 2011. Weiter beteiligt sind Kollegen aus Schweden (Jonas Malmberg), Finnland (Niklas Brunn), Dänemark (Karsten Sørensen), Großbritannien (Brian Bercusson, Tonia Nowitz), Deutschland (Monika Schlachter), Polen (Andrzej Swiatkowski) und den Niederlanden (Jelle Visser) sowie das norwegische Fafo-Institute for Labour and Social Research.

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

innerhalb der Gemeinschaft herausgearbeitet werden, insbesondere für das sog. nordische Modell mit seiner starken Betonung der Tarifautonomie.

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

Anschließend wird die Aufbereitung der Entsenderichtlinie und der durch sie verursachten Umsetzungsprobleme von allen Beteiligten für ihr jeweiliges Rechtssystem erarbeitet, die als Grundlage eines bereits angelegten Rechtsvergleichs in der dritten Projektphase dient.

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

Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer in der EU

Start: 2010

Ende: 2011

Mit diesem Projekt wird eine Kooperation zwischen dem IAAEG und dem Institut für Rechtsvergleichendes und Europäisches Arbeitsrecht an der Universität Pécs/Ungarn aufgebaut. Das Thema der Zusammenarbeit ist die Mobilität der Arbeitnehmer in der Europäischen Union im Lichte der Grundrechte der Mitgliedstaaten. Hauptziel des Projektes ist es, die vielseitigen Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer zu behandeln und wissenschaftliche Lösungsansätze anzubieten. Schwerpunktmäßig werden die Entsenderichtlinie, das Freizügigkeitsrecht der Arbeitnehmer sowie das Leiharbeitsverhältnis untersucht. Die Projektteilnehmer werden regelmäßig den Projektpartner aufsuchen, um über das Forschungsthema zu diskutieren, Ideen und Ansätze auszutauschen und Vorträge halten. Es ist geplant, die Forschungsergebnisse in einem Band auf Deutsch und auf Ungarisch zu veröffentlichen. Zum Abschluss wird eine Konferenz in Pécs stattfinden, die die Ergebnisse einem breiten Publikum zugänglich machen wird.

Centre for Comparative and International Labour Law, Rand Afrikaans University (Johannesburg), University of Stellenbosch; IAAEG

Deutsches und südafrikanisches Arbeitsrecht im Rechtsvergleich

Start: 09/1997

Ende: fortlaufend

Intensive wissenschaftliche Kontakte unterhält das Institut auch mit Rechtswissenschaftlern in Südafrika. Mit dem Centre for Comparative and International Labour Law der Rand Afrikaans University, Johannesburg und der University of

Stellenbosch wurde im Jahre 1995 eine förmliche Vereinbarung getroffen, die eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet der rechtsvergleichenden arbeitsrechtlichen Forschung vorsieht.

Ein Kooperationsabkommen besteht auch mit der University of South Africa (UNISA), vertreten durch Herrn Professor Dr. Farny van Jaarsfeld.

Enge Kontakte bestehen darüber hinaus mit Herrn Professor Dr. Barney Jordaan (Universität Kapstadt).

Externe Dissertationsprojekte

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

Laufende Dissertationsprojekte:

- **Elena Balashova, LL.M.**
Die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Veranlassung des Arbeitgebers und Kündigungsschutz des Arbeitnehmers im russischen Arbeitsrecht
- **Fiona Geist**
Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich
- **Petra Schramm**
Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht
- **dr. Mariann Arany Tóth**
Datenschutz im ungarischen Arbeitsrecht
- **Marcel Weiß**
Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung
- **Volker Widhammer**
Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien

Betreuerin: Prof. Dr. Monika Schlachter

Laufende Dissertationsprojekte:

- **Christina Baumgartl**
Gestaltungsraum des Arbeitgebers bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen von § 1 III 2 KSchG im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer und Minderleister
- **Toni Benker**
Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten bei der Unternehmensmitbestimmung in der Societas Europaea
- **Hendrik François**
Chancen und Risiken der Arbeitsvertragsparteien im Annahmeverzug unter besonderer Berücksichtigung des Weiterbeschäftigungsangebotes und dessen Teilzeitcharakters
- **Anja Gatzweiler**
Die Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG, 2000/78/EG und 2002/73/EG – Konsequenzen der Diskriminierungsverbote und praktische Auswirkungen auf die Arbeitgeberpraxis
- **Stefanie Huber**
Tarifdispositives Arbeitnehmerschutzrecht auf dem Prüfstand

- **Juliane Hundert**
Der finanzierte Erwerb von Gesellschaftsanteilen und die Rückabwicklung als verbundener Vertrag nach §§ 358, 359 BGB
- **Thomas Jaron**
Höchstleistungszeiten in Deutschland und Polen – Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung europarechtlicher Vorgaben
- **Anja Liebhäuser**
Die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für Organmitglieder
- **Kathleen Liepold**
Die unwirksame formularmäßige Verpflichtung zur Übergabe einer Bürgschaft auf erstes Anfordern im Bauvertrag und ihre Rechtsfolgen
- **Hans-Jürgen Rupp**
Fortgeltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen beim Rechtsträgerwechsel

3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte:

Forschungsgebiet	Projekte
Bildungsökonomie	Hammen: Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren* Lünstroth: Reform der Professorenbesoldung Sadowski/Schneider: Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs
Unternehmensverfassung und organisation	Ammon: The Impact of Employee Participation on Firm Performance** Benter: Ehrenamtliche Gemeindeleitung Haberkorn: Altersspezifische Personalpolitik in Unternehmen** Kühne/Sadowski: Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit* Sadowski/Ludewig: Organisationskapital* Warning: Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität* Warning: Managerhaftung und Corporate Governance*
Ökonomische Analyse des Rechts	Kühne: Politische Arbeitsrechtsprechung?*
Experimentelle Ökonomie	Montag: Rechtliche Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA** Grammling: Personalanreizsysteme in Mikrofinanzinstituten Gurtoviy/Mühlhaus: On Deception in the Ultimatum Game Mertins/Gurtoviy/Meyer: Genetische Determinanten ökonomischer Präferenzen * Mertins: The Value of Choice in an Experimental Labor Market*
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	Ahrens: Reformprozesse und Unsicherheit Batta: Der gleitende Übergang in den Ruhestand** Bernhardt: Explaining Security Attitudes of Employees ** Heuermann: Four Essays on Human Capital Externalities** Hoffeld: Mindestlöhne und X-Effizienz* Huber: (Internationale) Nachfrageschocks und nationale Arbeitsmarktinstitutionen** Tiltag: Kompensierende Lohndifferentiale und Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt** Wehinger: Three Essays on Illegal Immigration and Legalisations**

*IAAEG-finanziert

**Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

3.2.1 Die Ziele der Forschung

Die Grundzüge des institutionenökonomischen, auf die Personalwirtschaft von Unternehmen und Dienstleistungsverwaltungen gerichteten Forschungsprogramms sind in den vergangenen Jahresberichten ausführlich dargestellt worden.

3.2.2 Produkte der Forschung

Die wichtigste Dissertation des Jahres 2009 war die kumulierte Dissertation von Daniel Heuermann „Four Essays on Human Capital Externalities“. Auch wenn Monografien in den Wirtschaftswissenschaften, zumal in der Betriebswirtschaftslehre, erfreulicherweise noch eine legitime Form des Abschlusses sind, setzen sich unter forschungsorientierten Nachwuchswissenschaftlern kumulierte Dissertationen wohl allmählich durch, in diesem Falle mit einem glaubwürdigen roten Faden, aber gleichzeitig der erleichterten Chance, Zeitschriftenaufsätze aus der Dissertation zu erreichen und damit die nicht nur im quantitativen Wettbewerb der Forscher heute übliche Publikationsform zu wählen. Einer der Aufsätze aus Heuermanns Arbeit ist bereits zur Veröffentlichung angenommen, andere sind im Begutachtungsverfahren, das mitunter Jahre dauert.

Neu ist in der Gruppe eine Betonung experimenteller Methoden. Damit trägt die Forschungsgruppe der Tatsache Rechnung, dass der Stellenwert der Experimentalökonomik innerhalb der Wirtschaftswissenschaften stetig zunimmt, sowohl weltweit, als auch im Besonderen innerhalb Deutschlands, was mit der Verleihung solch renommierter Preise wie den Leibniz- oder Gossen-Preisen an experimentell arbeitende Ökonomen eindrucksvoll belegt wurde. Die Ergebnisse der Experimentalökonomien zeigen den Menschen von seiner menschlichen Seite: Er ist von Gefühlen und Neigungen, nicht allein von der Ratio bestimmt. Neben dem Streben nach Eigennutz gibt es auch andere Motive, die sein Handeln leiten: Altruismus, Fairness- und Gerechtigkeitsabwägungen. Mit der gezielten Anwerbung von Studierenden als Teilnehmern, der Einrichtung und Pflege einer Versuchspersonen-Datenbank, der Implementierung einer Software zur Durchführung computerisierter Experimente und der Einwerbung von Drittmitteln für die Bezahlung der Teilnehmer wurden die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen, um künftig auch am IAAEG arbeitsmarktrelevante Entscheidungsmechanismen unter Berücksichtigung internationaler Standards empirisch testen zu können. Drei Forscher arbeiten derzeit intensiv auf diesem Gebiet, unter anderem auch in Kooperation mit Prof. Meyer, einem Biologen unserer Universität, der sich für genetische Determinanten ökonomischen Verhaltens interessiert.

3.2.3 Zwischenprodukte der Forschung

3.2.3.1 Qualifikation der ForscherInnen

Die Nachwuchskräfte des IAAEG machen ausgiebigen Gebrauch vom Hochschuldidaktischen Angebot des Hochschulevaluierungsverbundes Südwest. Der Verbund wurde 2003 mit dem Ziel der Sicherung und Weiterentwicklung einer hohen Qualität in Forschung, Studium und Lehre gegründet. Im Mittelpunkt der Bestrebungen stehen die Qualitätsentwicklung und -sicherung in den Fächern, Fachbereichen und Einrichtungen der einzelnen Hochschulen sowie die Generie-

zung eines gemeinsamen Qualitätsstandards. Das hochschuldidaktische Angebot richtet sich an alle Lehrenden der Mitgliedshochschulen des Hochschulevaluierungsverbundes. Vorrangiges Ziel ist die systematische Vermittlung grundlegender Lehrkompetenzen, deren Vertiefung sowie Erprobung. Das Programm kann nach Abschluss von drei Modulen mit dem „Rheinland-Pfalz Zertifikat für Hochschuldidaktik“ abgeschlossen werden. Im Jahr 2009 nahmen Alexander Ahrens, Anke Hammen, Pia Lünstroth und Susanne Warning am Kursprogramm teil. Eine differenzierte Aufstellung der jeweils ein- bis zweitägigen besuchten Veranstaltungen kann Punkt 7.2.6 „Externe Weiterbildungsaktivitäten“ entnommen werden.

Ansonsten ist die intensive Betreuung aller Graduierten, auch der Mitarbeiter an der Professur, in bewährter Weise fortgesetzt worden. Das Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ wird unter Punkt 3.3 gesondert dargestellt.

3.2.3.2 Lehrtätigkeiten

Alle Mitglieder der Forschungsgruppe nehmen auch Lehraufgaben an der Universität wahr und zwar vor allem zur eigenen Qualifizierung. Dazu eignen sich besonders die Projektstudien, die im Trierer Studiengang vorgeschrieben sind, weil sie von den Nachwuchswissenschaftlern verlangen, gegenüber Studierenden, oft in Gruppen, die Rolle eines forschungsanregenden und -lenkenden Mentors wahrzunehmen. Die Habilitanden spielen auch eine tragende Rolle in der Selbstqualifizierung der Kollegiaten des Graduiertenkollegs, ohne sie wäre die Qualifizierung in der gewählten Form nicht möglich.

Neben der Qualifizierung der Mitarbeiter dienen die Lehrveranstaltungen, insbesondere Proseminare und Projektstudien, vor allem auch als Rekrutierungspool für wissenschaftliche Hilfskräfte. Derartige Veranstaltungen erlauben es, die Studierenden, ihr Argumentationsverhalten, ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Interesse an den Fragestellungen des IAAEG zu beobachten und so potenziellen wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig zu identifizieren und zu rekrutieren.

Die einzelnen Lehraktivitäten sind unter Abschnitt 7.2.2 detailliert aufgeführt.

3.2.3.3 Kultivierung des Forschungsfeldes und der Netzwerke

Über die ganz regelmäßig gepflegte Einbindung der wirtschaftswissenschaftlichen Forscherinnen und Forscher hinaus hat das Jahr 2009 zum einen das Netzwerktreffen mit den korrespondierenden Mitgliedern des IAAEG (Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich; Prof. Dr. Bernd Frick, Universität Paderborn; Prof. Dr. Kerstin Pull, Universität Tübingen, Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn) an der Universität Trier gesehen, andererseits aber auch zwei besondere Veranstaltungen: zum einen den Workshop zur Altersdiskriminierung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit, zu dem unsere Kollegiatin Edith Batta einen Vortrag beigetragen hat, an dem aber auch weitere Doktorandinnen und Doktoranden als Zuhörer teilgenommen haben; zum anderen die Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Recht und Ökonomie, die renommierte Kollegen und Nachwuchsforscher zusammengeführt hat, nicht nur aus Frankreich und dem europäischen Ausland, sondern auch aus Indien. Auf diesen Foren lernen unsere Forscher sich international zu artikulieren und bewegen, werden also in

die wissenschaftliche Gemeinschaft integriert.

Das Jahrestreffen des European Doctoral Programme in Industrial Relations mit den Universitäten London School of Economics, Warwick Business School, Università degli Studi di Milano, Universität Amsterdam und der Central European University fand im September 2009 in Warwick statt. Aus dem IAAEG konnten drei Doktoranden ihre Arbeit vorstellen und begutachten lassen. Prof. Sadowski war als Kommentator vertreten.

3.2.4 Fremdeinschätzung

Die Zuerkennung der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Recht und Ökonomie in 2009, des Personalökonomischen Kolloquiums und der Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik 2010 sowie die Anvertraung der ersten Spring School der German Industrial Relations Association zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses können, zumal in ihrer Konzentration, als Zeichen für die besondere Stellung des IAAEG in der Forschungslandschaft gewertet werden. Auch die Berufung von Peter Schneider an die Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung nach Beendigung der Mitarbeit an dem DFG-Projekt zu den Organisationsbedingungen für eine erfolgreiche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Anerkennung unserer Arbeit.

3.2.5 Forschungsprojekte

Dipl.-Vw. Alexander Ahrens

- 2000 bis 2006 Studium der Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Trier, Tilburg und Mannheim
- 2003 bis 2006 Stipendiat der Studienstiftung des Deutschen Volkes
- 2006 bis 2008 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“
- Seit Januar 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/SAM an der Universität Trier

Reformprozesse und Unsicherheit – Reaktionen privater Haushalte auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems und Einkommensunsicherheit

Start: 10/2006

Ende: 12/2010

Ziel:

Im Zentrum dieses Projekts steht die Frage, inwiefern Privathaushalte in einer Volkswirtschaft auf institutionelle Änderungen des sozialen Sicherungssystems und die damit verbundene Unsicherheit, insbesondere die Einkommensunsicherheit, reagieren. Genauer betrachtet werden sollen dabei die Anreize auf das Konsum- bzw. Sparverhalten der Haushalte, die von einer Änderung dieser Institutio-



ahrens@uni-trier.de
0651 201 2635

nen ausgehen. Von diesen Reaktionen können im Zuge von Reformen J-Kurven-Effekte ausgehen, die den Anpassungspfad der Ökonomie an ein neues langfristiges Gleichgewicht nachhaltig beeinflussen. Des Weiteren wird der Reformprozess an sich näher betrachtet: Was sind Ursachen für „Reformstau“? Unter welchen Bedingungen sind angekündigte Reformvorhaben glaubwürdig? Worin besteht der „Wert“ glaubwürdiger Reformprozesse?

Das Projekt bewegt sich damit an der Schnittstelle der Literatur zu (Konsum-) Entscheidungen unter Unsicherheit, Ökonomik der Reform und der institutionellen Gestaltung der Sozialversicherung.

Stand:

Ein Grundmodell, das einen Wirkungsmechanismus zwischen einer „aktivierenden“ Reform der Arbeitslosenversicherung und dem Sparverhalten privater Haushalte herstellt sowie die grundlegenden Effekte aufzeigt, ist abgeschlossen. Ebenso stehen erste Modellansätze für die theoretische Analyse des Reformprozesses an sich (Interdependenz der Handlungen von „Regulator“ und „Normadressat“ in einem Spiel unter unvollständiger Information) sowie zur Analyse der optimalen Informationspolitik im Verlauf eines Reformprozesses. Die Modelle werden noch überarbeitet und ergänzt.

Ein erstes empirisches Papier mit dem Titel: ‚Do labour market institutions influence consumers’ expectations? Some aggregate evidence‘ (unveröffentlichtes Manuskript, 2009) ist abgeschlossen. Auf der Basis von Daten zum Konsumentenvertrauen in 14 europäischen Staaten im Zeitraum zwischen 1985 und 2005 wird der Einfluss von Höhe und Dauer der Lohnersatzrate im Fall der Arbeitslosigkeit sowie des Kündigungsschutzes (EPL) auf die subjektive Sparneigung untersucht. Die empirische Evidenz deutet darauf hin, dass die Lohnersatzrate die Sparneigung aus Vorsichtsmotiven senkt, während EPL in einigen Schätzungen ebenfalls einen negativen Effekt aufweist. Die Reaktion eines Haushalts scheint aber abhängig von sozio-demografischen Charakteristika zu sein: getrennt nach Einkommensgruppen zeigt sich, dass die Haushalte in den mittleren Einkommensgruppen am stärksten auf Änderungen in den Arbeitsmarktinstitutionen reagieren.

Ein zweites empirisches Projekt wurde bereits begonnen. In Ergänzung des ersten Papiers sollen hier auf Basis holländischer Mikrodaten (DNB Household Survey) die Determinanten des Vorsichtssparmotives und der Einkommensunsicherheit näher beleuchtet werden. Die Bedeutung der subjektiv erwarteten Einkommensunsicherheit und des Vorsichtssparens macht indirekt die Bedeutung der Arbeitsmarktinstitutionen deutlich. Zudem versprechen die Daten einen Vergleich zwischen der Bedeutung der objektiv in der Vergangenheit erfahrenen Einkommensunsicherheit der Haushalte und deren subjektiv erwarteter Unsicherheit für das Sparverhalten.

Zeitplan:

01/2010 – 06/2010: Bearbeitung des zweiten empirischen Papiers ‚What matters for precautionary savings? Subjective perceptions of income uncertainty vs. objective measures of income variance‘ (Arbeitstitel)

07/2010 – 12/2010: Überarbeitung des theoretischen Modells / Ergänzung der empirischen Papiere

Dipl.-Kffr. Kerstin Benter

- 1998 bis 2003 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- Seit 2003 bei der Landesbank Baden-Württemberg
- Seit 2006 Promotion am IAAEG

Ehrenamtliche Gemeindeleitung in der Evangelischen Kirche Deutschlands – eine Untersuchung auf Basis der Theorie der Verfügungsrechte

Start: 11/2006

Ende: 07/2011

Ziel:

Die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) ist eine der größten Nonprofit-Organisationen in Deutschland. Die direkten Anlaufpunkte für ihre 24.832.000 Mitglieder (Stand 31.12.2007) bilden die Gemeinden. Sie verwalten sich weitgehend selbständig und werden von gewählten und berufenen Ehrenamtlichen sowie dem oder den Geistlichen der Gemeinde geleitet. Aus einem Mitglieder- und Einnahmerückgang sowie einem Rückgang der Bereitschaft zur Übernahme einer längerfristigen ehrenamtlichen Verantwortung erwachsen steigende Anforderungen an die Gemeindeleitung.

Ziel der Arbeit ist es, die Gemeindeleitung (mit Fokus auf den ehrenamtlichen Gemeindeleitern) in den sie prägenden Facetten intensiv zu beleuchten. Dazu sollen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Arrangements der 22 Landeskirchen der EKD, ihre Allokationswirkung in den Gemeinden und die Auswirkung dieser Allokation auf die Zukunftsfähigkeit von Gemeinden, d. h. die Chance eines selbständigen Fortbestands, angesichts der aktuellen Herausforderungen untersucht werden.

Vorgehen:

Zunächst sind dazu die Determinanten der Zukunftsfähigkeit von Gemeinden im aktuellen Umfeld sowie die Einflussmöglichkeiten der Gemeindeleiter auf diese zu ermitteln. Hierzu soll ein Kausalmodell erstellt werden, das die Wirkungsketten von den Entscheidungsfeldern der Gemeindeleitung hin zu den Determinanten der Zukunftsfähigkeit der Gemeinden aufzeigt.

Im nächsten Schritt sind die Verfassungen der Landeskirchen daraufhin zu untersuchen, welchen verfügungsrechtlichen Rahmen sie den Gemeindeleitern für ihre Arbeit bieten. Dabei sollen Gemeinsamkeiten der landeskirchlichen Verfassungen und Spezifika einzelner Landeskirchen herausgearbeitet werden.

Um die Allokationswirkungen der verfügungsrechtlichen Arrangements ableiten zu können, wird eine empirische Untersuchung zur Ermittlung der Nutzenfunktionen der ehrenamtlichen Gemeindeleiter durchgeführt. Mit Hilfe der Nutzenfunktionen sollen die Entscheidungen der verschiedenen Typen ehrenamtlicher Gemeindeleiter bezüglich der Ressourcenverteilung in den Gemeinden abgeleitet werden. Diese Entscheidungen wiederum wirken sich über das Kausalmodell auf die Zukunftsfähigkeit der Gemeinden aus.

Darauf aufbauend kann abschließend analysiert werden, welche Auswirkungen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Landeskirchen in Kombination mit den ermittelten Nutzenfunktionen der Ge-

meine Vorsteher auf die Determinanten der Zukunftsfähigkeit von Gemeinden haben.

Stand:

Die theoretischen Grundlagen zur Situation der EKD und zur Verfügungsrechtstheorie wurden erarbeitet. Ein Kausalmodell als Basis für die Ableitung der Zukunftsfähigkeit von Kirchengemeinden wurde entwickelt. Die Ergebnisse der Untersuchung der landeskirchlichen Verfassungen werden aktuell in einem ersten Entwurf des späteren Kapitels festgehalten. Der nächste Schritt ist die Entwicklung eines Fragebogens für die empirische Untersuchung zu den Nutzenfunktionen der Gemeindeleiter.

Zeitplan:

01/2010 – 03/2010: Abschluss der Niederschrift der Untersuchungsergebnisse der landeskirchlichen Verfassungen

04/2010 – 12/2010: Empirische Untersuchung zur Nutzenfunktion von Gemeindeleitern

01/2011 – 04/2011: Ableitung der Allokationswirkungen

05/2011 – 07/2011: Abschließende Niederschrift der Arbeit

Dipl.-Vw. Mattias Grammling

- 1998 bis 2004 Studium der Volkswirtschaftslehre und der Soziologie an der Universität Trier
- 2002 bis 2009 unabhängiger Berater im Bereich Mikrofinanzierung
- Seit 2004 Promotion am IAAEG
- Seit 2010 Berater bei LFS Financial System

**Personalanreizsysteme in Mikrofinanzinstitutionen
– kontextgebundene Feldexperimente zur Bestimmung
organisationskultureller Gestaltungsaspekte**

Start: 07/2004

Ende: 02/2010

Ziel:

Mikrofinanzinstitutionen (MFIs) sind Finanzintermediäre für Mikro- und Kleinunternehmen in Transformations- und Entwicklungsländern. Da die Arbeit von Kreditsachbearbeitern maßgeblich über den Erfolg der MFIs entscheidet, befassen sich MFIs zunehmend mit dem Einsatz und der Entwicklung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter – kommen dabei jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Ziel der Arbeit ist es, die Beziehung zwischen relevanten organisationskulturellen Aspekten und der Gestaltung von Anreizsystemen für Kreditsachbearbeiter von MFIs zu untersuchen. Dabei wird sowohl geprüft, inwieweit solche Anreizsysteme in der Praxis (organisations-) kulturabhängig geformt sind, als auch experimentell getestet, inwieweit die (Organisations-) Kulturen dreier MFIs mit ihren Anreizsystemen in Einklang zu bringen sind.

Vorgehen:

In einem ersten Schritt werden die ökonomisch-psychologischen Grundlagen von Personalanreizen aufgezeigt. Dabei werden insbesondere die Konzepte der intrinsischen und extrinsischen Motivation (Frey 1997) auf die Arbeitsrealität der Kreditsachbearbeiter übertragen.

Zweitens werden die Anreizsysteme für Kreditsachbearbeiter in MFIs skizziert. Dabei kann auf zahlreiche Fallstudien und zwei einschlägige quantitative Erhebungen zurückgegriffen werden. Die Anreizsysteme dreier MFIs werden näher vorgestellt und in den entsprechenden Organisationskulturen verortet.

In einem dritten Schritt wird auf das Instrumentarium der experimentellen Spieltheorie zurückgegriffen, und es werden kontextgebundene Feldexperimente mit rund 300 Kreditsachbearbeitern von drei MFIs in Bolivien, Bangladesch und Kenia durchgeführt. Dabei handelt es sich um anonym durchgeführte Ultimatumspiele mit drei Spielparteien, mit deren Hilfe relevante Aspekte der jeweiligen Organisationskulturen gemessen werden können. Diese Aspekte umfassen die Akzeptanz leistungsbezogener Vergütung, das Maß eigennützigem Verhalten in natürlich existierenden Gruppen und die von den Kreditsachbearbeitern wahrgenommene Rolle des Zweigstellenteams bei der Verteilung leistungsabhängiger Boni. Es wird argumentiert, dass nur Anreizsysteme, die in Einklang mit den einschlägigen Merkmalen der Organisationskultur stehen, langfristig wirksam sind.

Darauf aufbauend wird viertens die Frage aufgeworfen, inwieweit für die Gestaltung relevante organisationskulturelle Merkmale national-kulturell begründet sind. Anhand zweier globaler Querschnittsuntersuchungen, an denen 208 MFIs teilnahmen, können national-kulturelle Unterschiede im Design von Anreizsystemen aufgezeigt werden. Daher wird postuliert, dass effiziente Personalanreize nicht nur mit den individuellen Organisationskulturen der MFIs, sondern auch mit der übergeordneten Nationalkultur in Einklang stehen müssen.

Stand:

Die Aufarbeitung relevanter ökonomischer, psychologischer und kulturanthropologischer Literatur wurde fertig gestellt. Es wurden Ultimatumspiele mit knapp 300 Kreditsachbearbeitern in Bolivien, Bangladesch und Kenia durchgeführt und ausgewertet, und es liegen unstandardisierte Interviews mit Mitarbeitern von rund 30 MFIs in über zehn Ländern vor, die zur Interpretation der Ergebnisse herangezogen werden können. Ebenso wurden Querschnittsdaten von 208 MFIs zu der Verwendung leistungsabhängiger Entlohnungssysteme ausgewertet. Die Arbeit ist weitgehend fertig gestellt. Die Ergebnisse legen nahe, dass die durch die Ultimatumspiele herausgearbeiteten organisationskulturellen Aspekte mit den jeweiligen Anreizsystemen und/oder mit deren Wahrnehmung durch die Kreditsachbearbeiter harmonisieren. Die Gründe dafür könnten in der jeweiligen Nationalkultur zu finden sein.

Zeitplan:

Bis 02/2010: Fertigstellung des ersten Entwurfes

Dr. Ruslan Gurtoviy; Dipl.-Vw. Dipl.-Kfm. Daniel Mühlhaus

- 1992 bis 1993 Studium der Radioelektronik an der Kharkiv Universität der Radioelektronik
- 1993 bis 1997 Studium des Wirtschaftsingenieurwesens an der Kharkiv Wirtschaftsuniversität
- 2002 bis 2006 Promotionsstudium im Rahmen des Graduiertenkollegs der DFG „Allokationstheorie, Wirtschaftspolitik und kollektive Entscheidungen“ an der Universität Dortmund
- 2005 bis 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre/Mikroökonomie an der Universität Dortmund
- 2006 Promotion an der Universität Dortmund
- Seit 2006 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/SAM an der Universität Trier



gurtoviy@uni-trier.de
0651 201 2632

On Deception in the Ultimatum Game

Start: 08/2008

Ende: 12/2010

Ziel:

Aus der Steuerliteratur geht hervor, dass für die Strafzumessung bei Steuerbetrug nicht nur die Tat an sich, sondern auch ihr Ausmaß relevant ist. Analog wird im Rahmen eines Experiments untersucht, ob für das Verhalten der Teilnehmer eine Lüge an sich oder das Ausmaß einer Lüge wichtiger ist.

Vorgehen:

Die Sanktionierung regelwidrigen Verhaltens ist ein zentrales Thema sowohl in der Ökonomie als auch in den Rechtswissenschaften. Gleichzeitig ist noch unbekannt, wie und wofür Personen sanktionieren. Aus der Steuerliteratur geht beispielsweise hervor, dass Steuerbetrug nicht nur aufgrund der Tat an sich, sondern auch in Abhängigkeit des Ausmaßes des Betruges bestraft wird. Auf der anderen Seite gibt es Beispiele wie die CO₂-Emissionsregelung, bei der ausschließlich von Bedeutung ist, ob ein Betrug bzw. eine Täuschung stattgefunden hat oder nicht. Das Ausmaß der Informationsverheimlichung ist dabei für die Sanktionierung durch eine Prinzipal-Institution nicht relevant. In diesem Rahmen stellt sich die Frage, ob eine Art „Größe der Lüge“, d. h. eine Differenzierung zwischen kleinen und großen Lügen, auch in anderen Interaktions- und Transaktionsbeziehungen existiert. Dabei erscheint von zentralem Interesse, unter welchen Bedingungen eine Bestrafung jeweils von dem Ausmaß einer Täuschung bzw. der Tatsache einer solchen Zuwiderhandlung an sich abhängt. Im Rahmen des vorliegenden Projektes sollen derartige Fragestellungen sowohl anhand ökonomischer Experimente als auch anhand einer Vignetten-Studie zum Thema Kundenverhalten untersucht werden.

Stand:

Das Projekt besteht aus insgesamt fünf Teilbereichen: (1) Literaturliteraturfundierung und Ableitung der Forschungshypothesen; (2) Durchführung einer experimentellen Pilotstudie; (3) Durchführung einer experimentellen Hauptstudie; (4) Durchführung einer Vignetten-Studie zu Konsumentenverhalten in Situationen der Täuschung zur Validierung der experimentellen Ergebnisse und (5) Erstellung von

Abschlußberichten und Publikation. Die ersten beiden Projektphasen wurden in den Jahren 2008 und 2009 an der Universität Trier erfolgreich durchgeführt. Die Ergebnisse der Pilot-Studie bestätigten unsere Theorien und Forschungshypothesen. Diese erste empirische Projekt-Phase wurde teils von den Autoren selbst und teils vom Lehrstuhl von Prof. Sadowski finanziert. Die ersten Ergebnisse sind bereits im September 2009 an der Universität Aberdeen (The Scottish Experimental Economics Laboratory, Aberdeen Business School, UK) vorgestellt und positiv bewertet worden.

Zeitplan:

01/2010 – 12/2010: Wiederholung des Experiments mit 100 Probanden; Revision des Papiers und Einreichung bei weiteren Konferenzen. Die Veröffentlichung ist in Form von zwei Artikeln in referierten Zeitschriften geplant.

Dipl.-Kffr. Anke Hammen

- Bis 2005 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- Seit 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG

Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren

Start: 04/2007
Ende: 12/2010

Ziel:

Etwa ein Viertel der deutschen Bevölkerung absolviert mehr als eine Berufsbildung. Im Gegensatz zu vorangegangenen Studien zu Mehrfachqualifikationen soll diese Analyse zeigen, dass es nicht nur eine Rolle spielt, ob mehrere Berufsbildungsschritte absolviert wurden, sondern dass gerade der fachliche Zusammenhang der einzelnen berufsbildenden Elemente Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf hat. Dabei werden im Rahmen der Analyse drei Fälle unterschieden: fachliche Spezialisierung mit einer Berufsbildung, fachliche Spezialisierung mit mindestens zwei Berufsbildungsschritten und fachliche Diversifizierung. Ziel ist es, die Wirkung einer fachlichen Spezialisierung bzw. Diversifizierung auf verschiedene Erfolgsmaße des Erwerbslebens zu untersuchen. Dabei wird neben der Wirkung auf finanzielle Erfolgsindikatoren wie Einkommensniveau und Einkommensrisiko auch die Wirkung auf nicht-monetäre nutzenstiftende Elemente des Erwerbslebens wie Arbeitszufriedenheit analysiert.

Vorgehen:

Zunächst wird geprüft, welche Faktoren die Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren beeinflussen. Dabei werden vor allem demographische Variablen, vorangegangene Berufsbildungsentscheidungen sowie die Situation am Arbeitsmarkt im Entscheidungszeitraum berücksichtigt. Es ist zu prüfen, ob von den genannten Faktorenbündeln selektierende Effekte bezüglich der Wahl bestimmter Berufsbildungskarrieren ausgehen.

Anschließend stellt sich die Frage, welche Konsequenzen im weiteren Erwerbsverlauf durch die Wahl eines bestimmten Bildungspfadens entstehen. Die Ergebnisse bezüglich des Selektionseffekts verschiedener Determinanten der Bildungs-



hammen@iaaeg.de
0651 201 4757

entscheidung finden hier Berücksichtigung. Zunächst ist zu prüfen, welche finanziellen Konsequenzen die Wahl einer bestimmten (fachlichen) Zusammensetzung einer Berufsbildung mit sich bringt. Dabei steht vor allem – analog zu effizienten Finanzinvestitionen – der Trade-off zwischen Einkommensniveau und -risiko im Mittelpunkt der Betrachtung. Da finanzielle Überlegungen jedoch nicht das einzige Entscheidungskriterium bei der Wahl einer Berufsbildung sind, stellt sich die Frage, welchen Stellenwert der nicht-monetäre Nutzen einer Berufsbildung wie z. B. Arbeitszufriedenheit bei der Entscheidung über die fachliche Zusammensetzung einer Berufsbildung hat. Es ist denkbar, dass die Wahl verschiedener Fachgebiete Folge eines Matching-Prozesses ist, in dem Individuen im Laufe eines Berufsbildungsschritts erkennen, dass sie ihre Fähigkeiten in einem anderen Berufsfeld besser einsetzen könnten, im nächsten Berufsbildungsschritt das Berufsfeld wechseln und so ihre Arbeitszufriedenheit steigern.

Die empirische Analyse erfolgt mittels der Daten der BIBB/IAB-Erhebung zu „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1998/99“ sowie der BIBB/BAUA-Erhebung „Erwerbstätigenbefragung 2006“.

Stand: Mit Hilfe multivariater Methoden lässt sich zeigen, dass vor allem von vorangegangenen Bildungsentscheidungen ein starker Einfluss auf die weitere Berufsbildung ausgeht. Auch den demographischen Variablen sowie der Situation am Arbeitsmarkt im Entscheidungszeitraum kommt eine selektierende Wirkung zu. Im Zuge der Analyse zu den Konsequenzen der Berufsbildung im Erwerbsverlauf zeigt sich, dass die Wirkung der fachlichen Zusammensetzung einer Berufsausbildung geschlechtsspezifisch unterschiedlich ist. Während für Frauen keine signifikanten Effekte auf Einkommensniveau und Einkommensrisiko zu verzeichnen sind, weisen sie eine geringere Zufriedenheit mit inhaltlichen Komponenten ihrer Erwerbstätigkeit auf als ihre fachlich spezialisierten Kolleginnen. Männer auf der anderen Seite können bei fachlicher Diversifizierung ein geringeres Einkommensniveau realisieren, welches sie nur schwach durch ein geringeres Einkommensrisiko und auch nicht durch eine höhere Arbeitszufriedenheit kompensieren können. Somit wird deutlich, dass bei fachlicher Diversifizierung kein Trade-off zwischen finanziellen Aspekten und Arbeitszufriedenheit vorliegt.

Der Befund der Einkommenseinbußen infolge eines Fachwechsels bleibt auch nach Berücksichtigung selektierender Einflussfaktoren erhalten.

Weiteres Vorgehen: In weiteren Untersuchungen soll der Bedeutung berufsfeldspezifischer Bildungsstrategien verstärkte Aufmerksamkeit entgegen gebracht werden. Mithilfe dieser Analyseschritte soll eine Antwort auf die Frage gefunden werden, in welchem Maße Mehrfachqualifikationen das Ergebnis einer „durchdachten“ Strategie sind oder als konsekutive Entscheidungsfolgen zu betrachten sind.

Zeitplan:

01/2010 – 05/2010: Weitere Auswertungen der Daten, parallel Niederschrift der Ergebnisse

06/2010 – 12/2010: Niederschrift und Überarbeitung der Arbeit bis zur Publikationsreife



hoffeld@iaaeg.de
0651 201 4759

Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld

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

Mindestlöhne und X-Effizienz

Start: 04/2008

Ende: 03/2011

Ziel:

Wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse darüber, ob von Mindestlöhnen eine effizienzsteigernde Wirkung ausgeht, gibt es bislang kaum. Daher soll mit aktuellen Methoden der Effizienz- und Produktivitätsanalyse untersucht werden, ob die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Großbritannien 1999 zu einer Verringerung von X-Ineffizienzen in den am stärksten betroffenen Branchen und Regionen geführt hat.

Hintergrund:

Im Vergleich zur umfassenden Literatur zum Einfluss von Mindestlöhnen auf Beschäftigung und Löhne gibt es relativ wenige Studien, die sich mit den Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Unternehmen und den Gütermarkt beschäftigen. Am häufigsten wird noch die Auswirkung von Mindestlöhnen auf die Preise am Gütermarkt untersucht. Für Großbritannien liegen zwei Studien vor, in denen der Einfluss des NMW auf Preise untersucht wird. Zusammenfassend stellt sich die Situation so dar, dass weder signifikante Beschäftigungseffekte noch Preissteigerungseffekte zu beobachten sind. Daher stellt sich zunehmend die Frage, wie Unternehmen sonst auf den Mindestlohn reagieren. Deshalb stand in jüngster Vergangenheit vermehrt der Einfluss des Mindestlohnes auf die Unternehmen im Fokus der Forschungen zum britischen Mindestlohn.

Falls Unternehmen nicht mit Preissteigerungen auf den Mindestlohn reagieren, könnte man davon ausgehen, dass sich der Mindestlohn auch in einer geringeren Profitabilität widerspiegelt. Diesen Zusammenhang können einige Studien für Großbritannien bestätigen. Nur in einer dieser Studien wird, wenn auch nur am Rande, der Einfluss des Mindestlohnes auf die Unternehmenseffizienz untersucht. Allerdings können die Autoren keinen signifikanten Einfluss nachweisen. Gemessen wird die Unternehmenseffizienz in Form des Umsatzes pro Beschäftigtem.

Vorgehen:

Vorgesehen ist nun, den potentiellen Einfluss von Mindestlöhnen auf die Unternehmenseffizienz genauer zu untersuchen. Vermutet wird, dass die Einführung des Mindestlohns zu einer Verringerung der Ineffizienzen in den Unternehmen geführt hat, die stärker von der Einführung des Mindestlohns im Jahre 1999 betroffen waren. Das Ziel moderner Effizienzanalysemethoden besteht darin, eine Produktionsfunktion zu bestimmen, die als Benchmark zur Bestimmung von Ineffizienz dienen kann. Die Ineffizienz einer DMU definiert sich dann als Distanz einer DMU zur Benchmark, die diese durch eine radiale Kontraktion (Inputs) oder Expansion (Outputs) erreichen könnte. Die Verfahren zur Bestimmung einer Efficient Frontier lassen sich grob in parametrische und nichtparametrische Verfah-

ren unterteilen. Die beiden am häufigsten verwendeten Methoden zur Effizienzmessung stellen auf der Seite der parametrischen Verfahren der Stochastic Frontier Approach (SFA) und bei den nichtparametrischen Verfahren die Data Envelopment Analyse (DEA) dar. Mithilfe dieser Methoden soll zunächst eine Analyse der Entwicklung der Unternehmenseffizienz erfolgen, deren Ergebnisse im Anschluss im Rahmen eines Difference-in-Differences Ansatzes zur Untersuchung des Einflusses der Mindestlohneinführung auf die Unternehmenseffizienz genutzt werden.

Stand:

Momentan werden die Daten aufbereitet und das exakte Design der empirischen Analyse entwickelt.

Zeitplan:

01/2010–10/2010: Auswertung der Daten
11/2010–03/2011: Niederschrift der Arbeit

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.

- 1999 bis 2006 Studium der Medienwissenschaft, Philosophie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier
- Seit 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG

Politische Arbeitsrechtsprechung?

Start: 09/2007
Ende: 09/2011

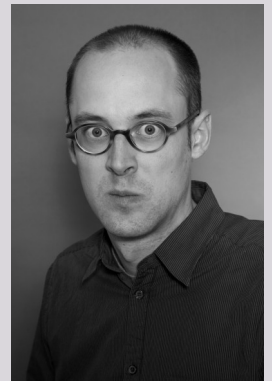
Ziel:

Während das Grundgesetz vom Ideal einer unabhängigen und unparteilichen Rechtsprechung ausgeht, die an das Gesetz gebunden ist, wird sowohl in den Medien als auch im rechtswissenschaftlichen Diskurs häufig unterstellt, dass gerade arbeitsrichterliche Entscheidungen von politischen Motiven bestimmt sein könnten. Entsprechende Vermutungen lassen sich mit der starken Stellung der deutschen Arbeitsrichter und der besonderen Materie des Arbeitsrechts begründen. Die Arbeitsrechtsprechung hat nicht nur beträchtlichen Entscheidungsspielraum, sondern agiert zudem auf einem politisch hoch kontroversen Terrain. Insofern erscheint die Vermutung, dass arbeitsrichterliche Entscheidungen in nennenswerter Weise von politischen Motiven – in Form von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerfreundlichkeit – beeinflusst sein könnten, naheliegend.

Obwohl von der Relevanz politischer Tendenzen in der deutschen Arbeitsrechtsprechung regelmäßig ausgegangen wird, gibt es für die Existenz solcher politischen Tendenzen bislang kaum überzeugende empirische Belege. Zur Ergänzung dieser unbefriedigenden Evidenz soll das Projekt in Form einer rechtsempirischen Analyse beitragen.

Vorgehen:

Durch die statistische Auswertung arbeitsrichterlicher Entscheidungen soll festgestellt werden, inwiefern in der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit arbeitgeber-



kuehne@iaaeg.de
0651 201 4755

oder arbeitnehmerfreundliche Tendenzen – also systematische Verzerrungen im Entscheidungsverhalten zugunsten von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern – eine Rolle spielen und was Determinanten dieser Tendenzen sind. Dabei wird insbesondere untersucht, ob konservative Arbeitsrichter messbar arbeitgeberfreundlicher entscheiden als ihre sozialdemokratischen Kollegen. Die Analyse konzentriert sich bislang in erster Linie auf die Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz.

Stand:

Den Ergebnissen erster Schätzungen zufolge scheinen politische Tendenzen in der rheinland-pfälzischen Arbeitsgerichtsbarkeit durchaus eine Rolle zu spielen. Richter am Landesarbeitsgericht, die ein christdemokratischer Ministerpräsident ernannt hat, entscheiden zumindest in kollektivrechtlichen Fragen signifikant arbeitgeberfreundlicher als jene Kollegen, die ihr Amt unter einem Sozialdemokraten erlangt haben. Diesen vorläufigen Befund gilt es im Weiteren zu konsolidieren. Dazu soll die Lektüre der empirischen und theoretischen Literatur ebenso vertieft werden wie die Auseinandersetzung mit methodischen Fragen. Zudem sollen weitere Landesarbeitsgerichte in die Analyse einbezogen werden.

Zeitplan:

01/2010 – 12/2010: Weitere Aufbereitung der Literatur und Datenauswertung
01/2011 – 09/2011: Niederschrift eines Artikels

Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.; Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski

Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit

Start: 01/2008
Ende: 09/2011

Ziel:

Das deutsche Mitbestimmungsgesetz ist Gegenstand sowohl einer wissenschaftlichen als auch einer massenmedialen Debatte. Gegenstand des Forschungsprojekts ist das Verhältnis dieser beiden Diskurse. Ziel ist es, den Stand der Mitbestimmungsforschung mit den Wahrnehmungsmustern der massenmedialen Öffentlichkeit zu vergleichen.

Vorgehen:

Die empirische Literatur zum Thema Unternehmensmitbestimmung wurde ausgewertet und zusammengefasst. Die gesamte Berichterstattung der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ), der Süddeutschen Zeitung (SZ) sowie der Tageszeitung (taz) zum Thema Unternehmensmitbestimmung in der Zeit zwischen 1998 und 2007 wurde dokumentiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei wurden die Darstellungsform der Beiträge, die Identität des Autors oder Befragten, thematische Aspekte sowie Meinungen zu Unternehmensmitbestimmung und die Urheber dieser Meinungen bestimmt. Darüber hinaus wurden zahlreiche nicht-diskursive Variable erhoben, um Determinanten des massenmedialen Diskurses mit multivariaten Verfahren bestimmen zu können.

Stand:

Den ersten Ergebnissen zufolge ist die empirische Mitbestimmungsforschung offensichtlich nicht in der Lage, zur Versachlichung der Debatte über Unternehmensmitbestimmung beizutragen. Ihre Ergebnisse werden kaum zitiert und haben keinen messbaren Einfluss auf die Deutungsmuster der Massenmedien. Stattdessen wird der massenmediale Diskurs u. a. beeinflusst von der politischen Stimmung in Deutschland, Aktienkursen und Interessengruppen. Um diese Befunde zu vertiefen, sollen in einer zweiten Inhaltsanalyse weitere thematische Variable erhoben werden. Zudem wird die theoretische und empirische Literatur zur Soziologie der Massenmedien weiter ausgewertet.

Veröffentlichung:

Kühne, Kai; Dieter Sadowski: Co-determination: The Growing Tension between Empirical Research and Public Discourse. In: Eder, Maria (Hg.): 20 Jahre Europäische Akademie der Wissenschaften und Künste – Festschrift. Weimar: 349-357.

Zeitplan:

01/2010-03/2010: Weitere Datenerhebung und Auswertung der Literatur

04/2010-12/2010: Auswertung der Daten

01/2011-09/2011: Niederschrift eines weiteren Artikels

Dipl.-Math. oec Pia Lünstroth

- 2001 bis 2007 Studium der Wirtschaftsmathematik an der Universität Trier
- Seit April 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/SAM an der Universität Trier

**Reform der Professorenbesoldung
– Die Umsetzung auf Universitätsebene und ihre anreiztheoretischen
Konsequenzen**

Start: 04/2007

Ende: 09/2011

Ziel:

Dieses Dissertationsprojekt befasst sich mit anreiztheoretischen Konsequenzen der Reform der Professorenbesoldung. Dabei stehen vor allem die besonderen Leistungsbezüge im Mittelpunkt, die ökonomisch als relative Leistungsturniere zu betrachten sind. Momentan sind drei Aufsätze im Rahmen dieses Projektes geplant.

Stand:

Das erste Papier mit dem Titel „Stufenmodell oder Leistungspunkte? Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge an deutschen Universitäten“ wurde als IAAEG Discussion Paper 04/2009 veröffentlicht. Es beschäftigt sich mit den Vergabeverfahren für besondere Leistungsbezüge auf Universitätsebene und zeigt, dass die existierenden Systeme unterschiedliche Turniertypen darstellen: Bei dem Stufenmodell handelt es sich um ein U-Typ Turnier, während das Leistungspunkte-Modell als J-Typ Turnier aufzufassen ist. Ein Vergleich dieser beiden Typen liefert



lunstroth@iaaeg.de
0651 201 2627

modelltheoretische Empfehlungen für die Umsetzung. Diese werden empirisch für 60 deutsche Universitäten überprüft.

Aktuell beschäftige ich mich mit einem Aufsatz zu strategischen Entscheidungen in Berufungskommissionen. Mit der Einführung der W-Besoldung an deutschen Universitäten werden Professoren stärker leistungsabhängig entlohnt. Die so genannten besonderen Leistungsbezüge werden durch relative Leistungsturniere auf Fachbereichsebene vergeben. Im Zusammenspiel mit der Auswahl neuer Hochschullehrer in Berufungskommissionen können adverse Anreize entstehen, nicht den besten Bewerber auszuwählen. Die Fachbereiche sehen sich bei der Einstellungsentscheidung einem Trade-off gegenüber: Die Berufung eines sehr guten Kandidaten erzeugt Spill-over-Effekte. Zum einen können durch Kooperationen mit anderen (guten) Forschern des Fachbereichs neue Projekte entstehen, die Forschungsgelder und Drittmittel einwerben und somit auch die Reputation des Fachbereichs insgesamt (oder dieser Forschergruppe) steigern. Zum anderen führt diese Berufungsentscheidung dazu, dass bei der Vergabe der besonderen Leistungsbezüge die zusätzliche Konkurrenz durch einen besonders erfolgreichen Professor bedeutet, dass weniger erfolgreiche Fakultätsmitglieder geringere besondere Leistungsbezüge erhalten. Dieser Effekt kann als relative Deprivation verstanden werden. Vor allem aus der Sicht eher schlechter Professoren ist daher eine Berufung von weniger erfolgreichen Kandidaten zu erwarten. Sie reduzieren so die Gefahr, ihre bisherigen Leistungszulagen zu schmälern und einen relativen Verlust zu erleiden. Zusätzlich profitieren eher schwache Fachbereichsmitglieder weniger von der Berufung eines erfolgreichen Kandidaten, da bei ihnen die Wahrscheinlichkeit für erfolgreiche Kooperationen geringer ist. Welcher Effekt überwiegt, soll mit Hilfe eines zweistufigen Spiels untersucht werden.

Das dritte Papier soll sich thematisch mit dem Design von relativen Leistungsturnieren beschäftigen und experimentell verschiedene Preissysteme testen. Denkbar ist z. B., U-Typ und J-Typ Turniere im Experiment zu vergleichen. Dazu wurde bereits Literatur gesichtet. Ein durch mich betreutes studentisches Forschungsprojekt hat im vergangenen Semester Experimente zur Variation der Anzahl der Gewinnerpreise und ihrer Höhe sowie zur Existenz eines Verliererpreises durchgeführt. Diese Ergebnisse sollen als Pretest für die eigene Durchführung dienen.

Zeitplan:

01/2010 – 03/2010: Papier „Searching for the best? Clubs and their admission decisions“

03/2010 – 09/2011: Papier mit experimenteller Studie zu relativen Leistungsturnieren

Dr. Vanessa Mertins

- Bis 2003 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes und der University of Newcastle-upon-Tyne
- 2003 bis 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre /Wirtschaftsökonomie an der Universität des Saarlandes
- Seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG
- 2009 Promotion an der Justus-Liebig-Universität Gießen

The Value of Voice in an Experimental Labor Market

Start: 06/2009

Ende: 06/2010

Ziel:

Aufbauend auf der klassischen Gift-Exchange Literatur auf der einen und der prozeduralen Fairness Forschung auf der anderen Seite begründet das Projekt die Fair wage – fair process – effort Hypothese und testet diese empirisch im Rahmen eines Laborexperiments.

Hintergrund:

Die bisherige Forschung zur optimalen Vertragsgestaltung konzentriert sich auf Aspekte der Ergebnisfairness. Prozedurale Aspekte wie die Frage, welches Lohnfindungsverfahren angewendet wurde und inwiefern dieses den Fairness-Vorstellungen des Arbeitnehmers entspricht, werden in der ökonomischen Diskussion weitestgehend vernachlässigt. Dabei finden sich in der (psychologischen) Forschung zahlreiche Belege, dass Menschen nicht nur die endgültige Allokation von Ergebnissen in ihre Fairness-Bewertung einfließen lassen, sondern insbesondere auch, wie diese Aufteilung erreicht wurde. Thibaut und Walker (1975) entwickelten die Prozedurale-Fairness Hypothese, die besagt, dass Menschen mit jenen Entscheidungen zufriedener sind und eher akzeptieren, die aus einem fairen Verfahren hervorgegangen sind. So gibt es robuste Hinweise dafür, dass sowohl die wahrgenommene Ergebnisfairness als auch die prozedurale Fairness die Arbeitszufriedenheit, die Kooperationsbereitschaft sowie das Vertrauen erhöhen und kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz sowie die Fluktuationsrate vermindern (Brockner 2006, Cohen-Carash und Spector 2001, Sondak und Tyler 2007). Viele Faktoren können bestimmen, ob Menschen ein Verfahren als fair wahrnehmen, allen voran das Repräsentationsrecht innerhalb des Entscheidungsverfahrens. Dieses Recht kann variieren von der bloßen Möglichkeit, die eigene Meinung mitteilen zu dürfen (Voice) bis hin zur direkten Beteiligung am Entscheidungsprozess (Participation). Das Projekt befasst sich mit der niedrigsten Ausprägung dieses Rechts, nämlich mit Voice: eine Person, der Voice zugeprochen wird, hat das Recht, dem Entscheider die eigenen Präferenzen mitzuteilen.

Vorgehen:

Wir testen in einer einfachen Modellerweiterung des Gift-Exchange Ansatzes, die ebenso intuitiv ist wie das Standard-Modell, inwiefern Arbeitnehmer nicht nur einen fairen Lohn, sondern auch die faire Behandlung durch den Arbeitgeber als eine Art Geschenk empfinden. Analog dem Standardmodell stellen wir die Hypothese auf, dass reziproke Arbeitnehmer sowohl auf einen fairen Lohn als auch



mertins@iaaeg.de
0651 201 4746

auf ein faires Lohnfindungsverfahren (d. h. eines, das Arbeitnehmern die Möglichkeit der Präferenzmitteilung über den individuell als fair erachteten Lohn zugesteht) mit hoher Arbeitsleistung reagieren. Die Überlegungen der Social Exchange Theorie werden demnach übertragen in eine fair wage – fair process – effort Hypothese. In einer simplen Version belohnen Arbeitnehmer sowohl einen fairen Lohn als auch ein faires Lohnfindungsverfahren mit erhöhter Anstrengung. Umgekehrt bestrafen sie jene Arbeitgeber mit niedriger Anstrengung, die sie unfair behandelt haben – aus der Ergebnisperspektive (niediger Lohn) oder Prozessperspektive (keine Mitsprache bei der Lohnfindung). Eine differenziertere Betrachtung erlaubt die spezifische Analyse des Interaktionsverhältnisses zwischen fairem Ergebnis und fairem Verfahren. Denn per se sollte ein fairer Prozess positive Reaktionen bei Arbeitnehmer hervorrufen. Gleichzeitig bewirkt ein fairer Prozess aber auch gesteigerte Erwartungen an das Ergebnis und insofern muss die Empirie zeigen, wie Arbeitnehmer beispielsweise auf einen unfairen Lohn, der durch einen fairen Prozess zum Tragen kommt, reagieren. Indem wir auf ein mögliches Substitutionsverhältnis von Ergebnis- und Prozessfairness abstellen, verweisen wir auf die hohe praktische Relevanz von Voice im Unternehmenskontext: Wenn Voice ähnliche Anstrengungserhöhungen induziert wie die Zahlung eines hohen Lohns, dann stellt das Instrument die kostengünstigere und somit effizientere Alternative dar. Zudem wollen wir die neuste Welle der sozialpsychologischen Forschung bereichern, die um die Identifikation von Interaktionseffekten zwischen distributiver und prozeduraler Fairness kreist. Darüber hinaus will das Projekt einen Beitrag zu der laufenden Diskussion leisten, inwiefern prozedurale Aspekte wichtig sind: weil sie Ergebnisse zum positiven verändern (instrumentelle) oder weil sie einen Wert an sich haben (nicht-instrumentelle Wirkungsweise).

Stand:

Ein Experiment wurde bereits mit 112 Teilnehmern durchgeführt und ein Teil der Daten ausgewertet. Eine erste Version des Papiers ist fertig gestellt und wurde im Jahr 2009 auf zwei Tagungen vorgestellt und diskutiert. Derzeit findet eine Überarbeitung des Papiers sowie weitere statistische Hypothesentestungen statt. Eine IAAEG Working Paper Version ist für März 2010 geplant.

Zeitplan:

01/2010 – 06/2010: Überarbeitung des Papiers, Einreichung bei einer wissenschaftlichen Zeitschrift

Dr. Vanessa Mertins; Dr. Ruslan Gurtoviy; Prof. Dr. Jobst Meyer

**Genetische Determinanten ökonomischer Präferenzen:
Die Rolle von verhaltensbeeinflussenden Genen in der
individuellen Entscheidungsfindung**

Start: 09/2009

Ende: 12/2010

Ziel:

Präferenzen bilden ein zentrales Konzept innerhalb der Wirtschaftswissenschaften. Sie bestimmen, wie sich Menschen in ökonomischen Entscheidungssituationen verhalten. Bei diesem interdisziplinären Projekt untersuchen Verhaltensöko-

nomen und Verhaltensgenetiker, inwiefern Präferenzen genetisch vorgeprägt sind. Zur Beantwortung dieser empirischen Fragestellung werden ökonomische Verhaltensexperimente im Computerlabor durchgeführt und das Verhalten mit dem Vorhandensein spezifischer Genvarianten (Polymorphismen von MAOA, OXTR und 5-HTT) assoziiert.

Vorgehen:

Während die systematische Durchführung zahlreicher kontrollierter Laborexperimente gezeigt hat, dass vor allem soziale Präferenzen (wie z. B. eine Aversion gegen Ungleichheit oder eine Präferenz für Altruismus) und Risikopräferenzen entscheidungsrelevant sind, gibt es bislang keine befriedigende Antwort darauf, woher diese Präferenzen kommen. Die Vermutung liegt nahe, dass soziale Interaktion und Imitation eine Rolle spielen; genetische Studien lassen aber vermuten, dass zudem bestimmte genetische Ausprägungen eine Prädisposition für bestimmte Verhaltensmuster bewirken.

In einer ersten Studie wollen wir im Rahmen von ökonomischen Entscheidungssituationen im Laborexperiment sowohl die Bedeutung eines spezifischen Gens, nämlich MAOA (Monoamine Oxidase A Gene oder populär auch „Warrior Gene“), für Bestrafungsverhalten und Risikobereitschaft untersuchen als auch die Rolle des Oxytocin-Rezeptorgens (OXTR) und des Serotonintransportergens (5-HTT) im Kontext von Fairness und Altruismus analysieren. Dazu werden DNA-Proben entnommen (Abstrich der Mundschleimhaut), die nach der genetischen Analyse Auskunft über den jeweiligen Genotyp von MAOA, OXTR und 5-HTT geben.

Für die Untersuchung von Altruismus wollen wir auf so genannte Diktatorspiele zurückgreifen. Bei diesem Experiment bestimmt ein Proposer die Aufteilung einer fixen Geldsumme zwischen sich und einem anonymen Spielpartner. Die standardtheoretische Prognose für rationale Egoisten ist, dass der Proposer alles für sich behält und seinem anonymen Spielpartner nichts zuweist. Die Empirie hat aber gezeigt, dass dem Spielpartner im Mittel ca. 20% der Geldsumme zugeweiht werden. Gemäß unserer Hypothese vermuten wir einen Zusammenhang zwischen dem Betrag, den der Proposer dem Gegenspieler zuteilt (Maß für altruistisches Verhalten), und natürlich vorkommenden funktionalen Varianten von OXTR und 5-HTT.

Stand:

Nachdem nun die Finanzierungsfrage mit der Bewilligung der Forschungsfondsmittel geklärt ist, steigen wir unmittelbar in die konkrete Planungs- und Durchführungphase des Projekts ein.

Zeitplan:

01/2010-12/2010: Literaturrecherche, Entwicklung der Forschungsfrage, Aufbau des Experimentaldesigns, Durchführung des Experiments, Datenauswertung, Niederschrift des Papiers, Einreichung bei einer wissenschaftlichen Zeitschrift.



sadowski@iaaeg.de
0651 201 4741

Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski; Dr. Oliver Ludewig

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

Organisationskapital

Start: 09/2003

Ende: 12/2010

Ziel:

Unternehmen und andere Organisationen entwickeln ihre Organisationspraktiken, um Erträge aus gegebenen Faktorbeständen wie beispielsweise Realkapital oder Arbeit zu erzielen. Organisationspraktiken, die langfristige überdurchschnittliche Gewinne ermöglichen, müssen dauerhaft und schwer zu imitieren sein. Die Implementierung solcher Praktiken setzt erhebliche Investitionen voraus. Das Hauptziel des Projekts besteht darin, die ökonomische Relevanz von betriebsspezifischem Organisationskapital zu ermitteln.

Vorgehen:

Das Vorgehen ist zweistufig aufgebaut. In einem ersten Schritt wird ein betriebspezifisches Wertschöpfungsdifferenzial mit Hilfe eines Fixed-effect-Modells geschätzt. In einem zweiten Schritt wird die Variation innerhalb dieses Differenzials durch Kontroll- und organisationspezifische Variable erklärt. Die Schätzergebnisse erlauben eine Aussage über den Beitrag von Organisationspraktiken zum Wertschöpfungsdifferenzial. Für diesen Beitrag wird der Begriff „Organisationskapital“ eingeführt.

Stand:

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Organisationspraktiken einen beachtlichen Einfluss auf die Performanz von Unternehmen haben. In der verwendeten Stichprobe (IAB-Betriebspanel) beträgt der Quartilsabstand des Wertschöpfungsbeitrags von Organisationskapital etwa 27500 € für jeden Angestellten.

Im Juli 2009 wurde eine Einladung zu einer französisch initiierten Kooperation zur Messung immateriellen Kapitals in Unternehmen nach Paris ausgesprochen.

Veröffentlichung:

Sadowski, Dieter; Oliver Ludewig (2009): Measuring Organizational Capital. Schmalenbach Business Review 61: 393-412.

Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski; Prof. Dr. Peter Schneider

Organisatorische Determinanten erfolgreicher Förderung von Forschernachwuchs durch Promotionsprogramme: eine institutionenökonomische Untersuchung

Start: 01/2005

Ende: 12/2010

Zielsetzung:

Deutsche Universitäten waren und sind in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterschiedlich engagiert und unterschiedlich erfolgreich. Reformen der forschungsorientierten Doktorandenqualifikation, wie Graduiertenkollegs oder Graduate Schools, zielen in Deutschland wie Europa – allemal in den Wirtschaftswissenschaften – auf das Modell amerikanischer Forschungsuniversitäten, dessen Überlegenheit insbesondere dort unbestritten ist, wo keine Habilitation mehr als Ausweis wissenschaftlicher Reife verlangt wird. Die Beobachtung, dass heute 68% der ökonomischen PhD-Studenten in den USA Ausländer sind, lässt eine deutliche Abstimmung mit den Füßen zugunsten des amerikanischen Modells erkennen. Wenn zudem der überaus klare Befund aus den Naturwissenschaften verallgemeinerbar ist, dass insbesondere ausländische Doktoranden und Post-Docs heute führende Rollen in der universitären Forschung der USA einnehmen, dann ist eine Diagnose der Erfolgsdifferenzen dringlich.

Ergebnisse:

Es ist ein Irrtum zu glauben, dass strukturierte Doktorandenprogramme intensive „Lehrer-Schüler“-Beziehungen ersetzen, im Gegenteil, sie begünstigen nicht nur eine informierte „Partner“/Betreuer-Suche, sondern auch die Kooperation in spezialisierten, an der Forschungsfront liegenden Dissertationsprojekten und damit die akademischen Berufschancen der Doktoranden, weil sie eine größere Zahl von Spezialisten an der Qualifizierung der Promovenden beteiligen. Eine notwendige Voraussetzung dafür, dass sich Fachbereiche um Exzellenz in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung bemühen, scheint erlebter Wettbewerbsdruck zu sein: Wettbewerb um Ressourcen, um gute Kandidaten, um Publikationserfolge und Reputation im Wissenschaftssystem. Das ist das wesentliche Ergebnis unserer international vergleichenden Fallstudien volkswirtschaftlicher Departments.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist also aus dem oft selbst gewählten Schatten der Departments in das Licht zu stellen, um unterschiedliche Erfolge und Misserfolge transparent und damit handlungswirksam werden zu lassen. Das dürfte Dokumentationsauflagen verlangen, vermutlich aber auch neue Ressourcenallokationen beim Einsatz von Doktoranden im Alltagsbetrieb von Universitäten.

Die Aktualisierung des Wettbewerbsdrucks und dessen Umsetzung in konkretes Handeln erfolgt in aller Regel auf Initiative eines oder weniger „institutioneller Unternehmer“, die (auch) im nordamerikanischen Wissenschaftssystem sozialisiert worden sind. Gleichwohl lassen sich im Hinblick auf die Ausprägung akademischer Selbstverwaltung, Binnenhierarchisierung und den Einfluss externer Stakeholder unterschiedliche, aber erfolgreiche Konstellationen identifizieren. Der Systemwandel ist offenbar an einen Generationenwandel geknüpft.

Veröffentlichung:

Schneider, Peter; Dieter Sadowski: The impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD education – with German Economics Departments as an Example. Higher Education (im Erscheinen).

Dr. Susanne Warning

- Bis 2000 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Osnabrück
- 2000 bis 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmenspolitik
- 2005 Promotion an der Universität Konstanz
- Seit April 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG

Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität

Start: 11/2006

Ende: 10/2010

Ziel:

Gegenstand des Projektes ist ein theoretischer und empirischer Vergleich der Auswirkungen grundlegender Formen der Unternehmensorganisation auf die Beschäftigung bei Schocks. Es wird gefragt, ob und wie sich funktionale (U-Form) und divisionale (M-Form) Organisationen zum einen hinsichtlich ihres Erfolges und zum anderen hinsichtlich der Stabilität der Beschäftigung unterscheiden. Die Hypothese ist erstens, dass eine funktionale Organisation bei einem gegebenen Ausmaß an Diversifikation des Unternehmens mehr Beschäftigungssicherheit für die Mitarbeiter liefert, und zweitens, dass diese zu höherem Erfolg des Unternehmens führt, was die klassische Hypothese der Überlegenheit der M-Form relativiert. Dabei ist ein Unternehmen der U-Form nach Funktionen organisiert, wie zum Beispiel Einkauf, Produktion und Verkauf, ein Unternehmen der M-Form ist nach Produkten oder Regionen gegliedert, wobei jedes Produkt seine eigene Division für Einkauf, Produktion und Verkauf hat.

Vorgehen:

In meiner theoretischen Analyse stelle ich auf Verbundeffekte in den beiden Organisationsformen ab: Bei der divisionalen Organisation spielen funktionsbezogene Verbundeffekte, bei der funktionalen Organisation hingegen produktbezogene Verbundeffekte eine zentrale Rolle. Da eine Division zwei oder mehrere betriebliche Funktionen in sich vereint, kann sie daraus einen Kostenvorteil erzielen, wenn es funktionsbezogene Verbundvorteile gibt. Ist beispielsweise das vom Vertrieb gesammelte Wissen sehr wichtig für die Produktion, dann liegen solche Vorteile zwischen den beiden genannten Funktionen vor. Während eine Division sie leicht nutzen kann, fällt dies im Rahmen eines funktional organisierten Unternehmens schwerer. Umgekehrt haben Divisionen keine Möglichkeit, produktbezogene Verbundvorteile z. B. in der Produktion zu realisieren, wenn die Produkte in unterschiedlichen Divisionen hergestellt werden. Bei funktionaler Organisation hingegen nutzt die für die Produktion dieser Produkte gemeinsam zuständige Funktion die produktbezogenen Verbundvorteile. Diesen theoretischen Überlegungen, in denen vor allem auf Verbundvorteile ver-



warning@iaaeg.de
0651 201 4744

schiedener Art sowie Unsicherheit abgestellt wird, folgt eine empirische Analyse basierend auf Daten deutscher Aktiengesellschaften. Die zentralen abhängigen Variablen sind die Beschäftigungsschwankungen und der Unternehmenserfolg, die zentralen unabhängigen Variablen sind die Organisationsstruktur der Unternehmen und die exogenen Einflussgrößen.

Stand:

Das Papier wird derzeit überarbeitet, um das Potential für Erweiterungen der Analysen auszuloten. Zudem sollen konkrete Beispiele zur Plausibilisierung der Ergebnisse identifiziert und ausgearbeitet werden.

Zeitplan:

02/2010 – 05/2010: Erweiterung der Analysen

06/2010 – 10/2010: Validierung und Niederschrift der erweiterten Ergebnisse

Managerhaftung und Corporate Governance

Start: 04/2008

Ende: 06/2011

Ziel:

Die Haftung von Managern ist in den vergangenen Jahren in den Fokus von Medien, Öffentlichkeit und Politik gerückt – nicht zuletzt infolge einiger Skandale auch in Deutschland, wie z. B. bei Siemens oder DaimlerChrysler. Unternehmen können für ihre Manager für aus Haftungsfragen entstehende Schadensersatzansprüche eine Versicherung, die sogenannte „Directors’ and Officers’ Liability Insurance“ (kurz: D&O Versicherung), abschließen. Ein wichtiges Gestaltungsmerkmal dieser Vermögensschadenhaftpflichtversicherung stellt der Selbsthalt für den Manager dar, der entweder Null ist oder ungefähr ein halbes Jahresgehalt umfasst. Ziel des Projektes ist es, die Rolle dieser D&O Versicherung unter besonderer Berücksichtigung des Selbstbehalts für Deutschland zu untersuchen.

Vorgehen:

In einem Prinzipal-Agenten-Rahmen werden die Auswirkungen der D&O Versicherung und ihrer Gestaltung einerseits auf das Verhalten von Managern, andererseits auf den Unternehmenserfolg betrachtet. Hier stellt die D&O Versicherung jeweils die erklärende Größe dar. In einem dritten Schritt wird die Rolle der D&O Versicherung und des Selbstbehalts in der D&O Versicherung in den Zusammenhang der internen und externen Corporate Governance Mechanismen gestellt. Diesen theoretischen Überlegungen folgt eine empirische Analyse basierend auf Daten deutscher Aktiengesellschaften aus DAX30, MDAX, SDAX und TecDAX. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Existenz eines Selbstbehaltes in der D&O Versicherung das Verhalten des Vorstands beeinflusst: Die angewandte Sorgfalt scheint bei Existenz eines Selbstbehaltes – wie aus der Theorie zu erwarten – größer als bei vollständiger Versicherung.

Stand:

Ein erstes Papier, das die Auswirkungen des Selbstbehaltes in der D&O Versicherung auf das Managerverhalten diskutiert, liegt in einer ersten Version vor und wurde auch schon auf einigen Tagungen präsentiert.

Zeitplan:

01/2010 – 03/2010: Überarbeitung des ersten Papiers

04/2010 – 12/2010: Analyse der D&O Versicherung als Steuerungselement

01/2011 – 06/2011: Zusammenführung der Ergebnisse

3.3 Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Das Ende 2008 begonnene Graduiertenzentrum, das im Rahmen des Exzellenzprogramms der Landesregierung „Wissen schafft Zukunft“ gefördert wird, hatte drei Juristinnen aufgenommen, eine Soziologin und drei Wirtschaftswissenschaftler; die zunächst vorgesehene Stelle für einen Postdoktoranden wurde nicht besetzt, weil die beantragten Mittel nicht in voller Höhe zur Verfügung gestellt werden konnten. Eine Juristin ist im Laufe des Jahres auf eine Stelle im Institut gewechselt, angesichts der auf drei Jahre begrenzten Laufzeit ist ungewiss, ob das derzeit freie Stipendium noch eingesetzt werden kann.

Das gemeinsame Qualifikationsprogramm, das, wie heute üblich, jeweils mit Leistungsnachweisen abgeschlossen wurde, wurde um fachspezifische Elemente ergänzt. Hervorzuheben ist für die juristischen Stipendiaten ein gemeinsames Aufsatzprojekt mit Frau Schlachter zur Mutterschutzrichtlinie. Dies beruht auf der Überlegung, dass juristische Doktoranden keinen Mangel an zusätzlichen Veranstaltungen hätten, sondern die Textform „Aufsatz“ neu lernen müssten und dies am besten durch Learning by Doing geschehe. Die fachspezifische und individuelle Qualifizierung der wirtschaftswissenschaftlichen Doktoranden findet vor allem auch durch die Ermöglichung und Förderung auswärtiger Workshops und Summer School statt.

Das Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ hat wieder den „Fluch der guten Tat“ spüren müssen. Unter den juristischen Trägern der Universität Trier sind sowohl Herr Prof. Bachmann als auch Herr Prof. Axer nach Berlin bzw. Heidelberg berufen worden. Dafür konnte in den Wirtschaftswissenschaften der neu berufene Volkswirt Prof. Uwe Jirjahn schon zur aktiven Mitarbeit gewonnen werden. Die folgende kleine Auswahl aus den letzten Jahren illustriert das Kursangebot.

Graduiertenzentrum der Universität Trier

- LaTeX-Kurse und Matlab-Kurse.
- Wissenschaftliches Schreiben für Promovierende der Rechtswissenschaft.

Obligatorisches Qualifizierungsprogramm (Beispiele)

- Seminar: Law and Economics. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Dr. Susanne Warning; zwei Semesterwochenstunden, Referat, Klausur.
- Seminar: Limits of Freedom of Contract. Prof. Dr. Gregor Bachmann; eine Semesterwochenstunde, Referat.
- Lektürekurs: Supiot Bericht. Prof. Dr. Thomas Raab und Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski; Referat.
- Blockseminar: Analyzing Regulation. Prof. Anthony Ogus (University of Manchester); Klausur.
- Blockseminar: Methoden des Rechtsvergleichs am Beispiel von Werkvertrag-Arbeitsvertrag-Dienstvertrag. Prof. Dr. Thomas Rübner.
- Vorlesung: Spieltheorie und experimentelle Ökonomik. Prof. Dr. Stefan Traub und Dr. Ruslan Gurtoviy; sechs Semesterwochenstunden, Klausur.
- Blockseminar: Qualitative Comparative Analysis. Lasse Cronqvist (Philipps-Universität Marburg); Klausur.
- Seminar: Proposal Writing and Dissertation Management. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski und Prof. Dr. Martin Schneider; zwei Semesterwochenstunden, Klausur.

Individuelle Qualifizierungsinitiativen, Tagungsvorträge und Diskussionsarbeiten (Beispiele)

- Summer Schools:
- Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Data Collection.
- Advanced Microeconomics: Game Theory and Contract Theory. London School of Economics and Political Science.
- Economics of European Integration. London School of Economics and Political Science.
- Advanced Course in European Union Legal Practice. Central European University, Budapest.
- International Conference on Modelling and Simulation – General Application & Embedded Systems Engineering. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Methodological Issues in Comparative Political Economy. Oslo Summer School in Comparative Social Science Studies.
- Applied Economics – Programming in MATLAB. Università del Salento, Lecce.

Externe Forschungsaufenthalte:

- Zwei Monate an der Columbus Law School der Catholic University of America, Washington DC, USA.
- Drei Monate am Forschungsdatenzentrum des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Tagungsvorträge:

- Edith Batta: Gradual retirement in Germany: Prolonging working life via health effects? European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Central European University Budapest, 22. bis 23. September 2008.
- Janine Bernhardt (mit Dr. Alexandra Krause): Sicherheit gegen Leistung – Entsteht in der Arbeitnehmermitte ein neuer Beschäftigungskontrakt? Deutsche Gesellschaft für Soziologie, Sektionstagung „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“. Dortmund, 19. bis 20. Juni 2009.
- Janine Bernhardt: The social construction of labour market Efficiency: tracking the processes of societal security norms. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Warwick (UK), 24. bis 25. September 2009.
- Daniel Heuermann: Human Capital Externalities in Western Germany. Spring Meeting of Young Economists, Lille, 17. bis 19. April 2008.

Diskussionsarbeiten:

- Daniel Heuermann: Job Turnover, Risk Sharing and Regional Wages in Western Germany. IAAEG Discussion Paper Series 2008/04.
- Stephan Huber: Der Erfolg von Flexicurity, OEI Working Papers Nr. 277, Oktober 2009, S. 51, ISBN 978-3-938980-26-2
- Christoph Sax: Demographie und Lohnunterschiede. IAAEG Discussion Paper Series 2007/03.
- Andreas Tiltag: Der Traum vom Mindestlohn: ein Ländervergleich. IAAEG Discussion Paper Series 2007/02.

3.3.1 Ziele der Forschung

Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Ausbildung des Graduiertenzentrums steht die Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes aus interdisziplinärer, wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher sowie international vergleichender Perspektive. Speziell wird auf die Funktionsfähigkeit der Institutionen des Arbeitsmarktes fokussiert, die Beiträge zu Entscheidungsprozessen in multinationalen Unternehmen, in Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen, in nationalen und regionalen Parlamenten und Institutionen der Europäischen Union ermöglichen. Mittels strukturierter Begleitung des Promotionsvorhabens soll eine „Förderkultur“ entwickelt werden, die die Stipendiaten möglichst rasch in die Lage versetzt, wissenschaftlich fundierte interdisziplinäre Ergebnisse zu erarbeiten. Eine kooperative Gruppenstruktur, innerhalb deren die Promovierenden agieren und forschen, soll die Interdisziplinarität und die daraus erwachsenden komplementären Ergebnisse zusätzlich verstärken und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe fördern.

Die acht überdurchschnittlich honorierten Stipendiaten des Förderprogramms erhalten eine strukturierte Promotionsausbildung in Anlehnung an erfolgreiche Doktorandenprogramme in den USA. Das erste Jahr des Programms dient vor allem dem Aufbau wissenschaftlicher Grundlagen. Wissenschaftliche Methoden z. B. der Statistik, Ökonometrie oder des Rechtsvergleichs stehen in dieser Zeit auf dem Programm. So absolvieren die Stipendiaten zum Auf- und Ausbau von Theorie- und Methodenkenntnissen ein Kursprogramm, das ihnen in Form von Vorlesungen, Seminaren und Workshops zentrale Methoden und inhaltliche Kenntnisse vermittelt, aber auch durch die vertiefte Auseinandersetzung mit dem aktuellen Stand der Arbeitsmarktforschung Anregungen für die Themenfindung in der Anfangsphase der Promotion bietet. Die Workshops und Seminare finden oft in Englisch statt und werden regelmäßig mit Klausuren abgeschlossen. Den Stipendiaten steht es darüber hinaus jederzeit frei, speziell auf ihre Bedürfnisse zutreffende Kurse, unter anderem auch in der Form von Summerschools, zu besuchen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist für die interdisziplinäre und gemeinschaftliche Forschung, die innerhalb des Graduiertenzentrums stattfindet, besonders wichtig, um die Stärken der heterogenen Teilnehmer zu fördern, ihre Fähigkeiten auszubauen und zu erweitern und einen gemeinsamen „Wissensgrundstock“ für die weitere Forschung zu legen.

Die Diskussion des Fortschritts der Dissertationen hat am 30. und 31. Oktober 2009 in einem Kolloquium vor externen Gutachtern (Prof. Dr. Oliver Fabel, Wien, Prof. Dr. Klaus Harney, Bochum, Prof. Anthony Ogus, Manchester, Prof. Dr. Ronald Schettkat, Wuppertal) stattgefunden.

Akademische Mitglieder des Graduiertenzentrums Rechtswissenschaften

- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt – Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (assoziiert)
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester (assoziiert)
- Prof. Dr. Thomas Raab, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht
- Prof. Dr. Monika Schlachter, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht

- Prof. Dr. Achim Seifert, Université du Luxembourg – Europäisches und Internationales Arbeitsrecht

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

- Prof. Dr. Ursula Dallinger, Universität Trier – Soziologie
- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien – Betriebswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Eberhard Feess, Frankfurt School of Finance & Management – Volkswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Laszlo Goerke, Eberhard Karls Universität Tübingen – Volkswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Axel Haunschild, Universität Trier – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Uwe Jirjahn, Universität Trier – Volkswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski, Universität Trier – Betriebswirtschaftslehre
- Prof. Dr. Martin Schneider, Universität Paderborn – Betriebswirtschaftslehre (assoziiert)
- Prof. Dr. Paul Windolf, Universität Trier – Soziologie, insbes. Wirtschafts- und Organisationssoziologie

Wissenschaftlicher Beirat

- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien
- Prof. Dr. Klaus Harney, Ruhr-Universität Bochum
- Prof. Anthony Ogus, University of Manchester
- Prof. Dr. Ronald Schettkat, Bergische Universität Wuppertal

Stipendiaten

- Dipl.-Kfm. Rainer Ammon, Leipzig Graduate School of Management
- Janine Bernhardt, M.A., Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Ref. jur. Jennifer Bünger, Universität Trier
- Dipl.-Kffr. Silke Haberkorn, Universität Trier
- Dipl.-Vw. Stephan Huber, Universität Regensburg
- Ref. jur. Ivy Klempt, Universität Trier

Korrespondierende Mitglieder

- Dipl.-Vw. Alexander Ahrens
- Dr. Ruslan Gurtoviy
- Dipl.-Kffr. Anke Hammen
- Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld
- Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.
- Dipl.-Math. oec. Pia Lünstroth
- Dr. Vanessa Mertins
- Dr. Susanne Warning

Das Kursprogramm in 2009

Wintersemester 2009/2010

- Oberseminar: Probleme der europäischen Integration. Prof. Dr. Dr. h. c. Die-

ter Sadowski, Prof. Dr. Monika Schlachter.

- Workshop: Regulierungstheorie. Prof. Anthony Ogus (University of Manchester).

Sommersemester 2009

- Oberseminar: The Economics of Imperfect Labor Markets. Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski, Prof. Dr. Uwe Jirjahn.
- Workshop: Ökonomische Modellierung. Prof. Dr. Eberhard Feess, Dr. Ansgar Wohlschlegel (Frankfurt School of Finance and Management).
- Workshop: Ökonometrie. Prof. Reinhard Hujer (Universität Frankfurt), Dr. Dubravko Radic (Universität Wuppertal)
- Workshop: Ansätze des internationalen Institutionenvergleichs. Prof. Dr. Martin Schneider (Universität Paderborn).

3.3.2 Forschungsprojekte

3.3.2.1 Abgeschlossene Projekte

Dr. Daniel F. Heuermann

- 2001 bis 2004 Studium der Fächer Philosophy & Economics und Volkswirtschaftslehre an der Universität Bayreuth
- 2004 bis 2005 Studium in Development Studies an der University of Cambridge
- 2006 bis 2009 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Four Essays on Human Capital Externalities

Start: 04/2006

Ende: 03/2009

Ziel:

Ziel der Arbeit ist es, die Bedeutung der ungleichen räumlichen Verteilung von Humankapital für das Auftreten regionaler Lohnunterschiede zu untersuchen. Hierbei wird auf das Konzept lokal steigender Skalenerträge zurückgegriffen, um die Rolle von externen Effekten, die sich aus der Agglomeration von Humankapital ergeben, zu quantifizieren und die ihnen zugrunde liegenden mikroökonomischen Mechanismen zu identifizieren. Die Arbeit zeigt, dass Humankapitalexternalitäten für einen erheblichen Teil der in der internationalen Literatur nachgewiesenen städtischen Lohnprämie verantwortlich sind (Papier I) und auch in Deutschland einen signifikant positiven Einfluss auf das regionale Lohnniveau ausüben (Papier II). Im Hinblick auf die zugrunde liegenden mikroökonomischen Effekte zeigt sich, dass hochqualifizierte Arbeitnehmer in Regionen mit großer Humankapitaldichte eine höhere Firmenmobilität und größere Lohnsprünge im Falle von Firmenwechsel aufweisen, als Arbeitnehmer in humankapitalarmen Regionen (Papier III). Weiterhin lässt sich nachweisen, dass Firmen in humankapitalintensiven Regionen von dynamischen Arbeitsmärkten profitieren, da diese

eine effiziente Anpassung der Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitnehmer bei produktivitäts- oder nachfragebedingten Schocks erlauben (Papier IV). Diese mikroökonomischen Befunde deuten darauf hin, dass der lohnsteigernde Effekt von Humankapitalexternalitäten vor allem durch Matchingexternalitäten, die durch eine größere Dynamik der Arbeitsmärkte in humankapitalintensiven Regionen ermöglicht werden, entstehen.

Hintergrund:

Die Arbeit ist in der auf Kenneth Arrow und Robert Lucas zurückgehenden Idee verortet, dass der individuelle Bildungsstand externe Effekte zeitigt, die über den privaten, vom Individuum internalisierten Nutzen hinausgehen. Vereinfacht gesagt liegt dem Konzept der Humankapitalexternalität die Idee zugrunde, dass unbeteiligte Dritte von Humankapitalinvestitionen anderer Individuen profitieren, ohne diese hierfür zu kompensieren. Während das Auftreten solcher Externalitäten in der empirischen Literatur mittlerweile etabliert ist, ist die Frage nach den mikroökonomischen Fundierungen solcher Humankapitalexternalitäten bis dato weitgehend unbeantwortet geblieben. Das Forschungsprojekt nimmt daher das Auftreten regionaler Lohndifferenziale in Deutschland als Ausgangsbefund, auf dessen Grundlage analysiert wird, in welchem Umfang und durch welche mikroökonomischen Mechanismen derartige Lohnunterschiede regional auftretenden Humankapitalexternalitäten zugeschrieben werden können.

Vorgehen:

Drei der insgesamt vier die Promotionsarbeit konstituierenden Papiere bestehen aus mikroökonomischen Analysen. Zur empirischen Triangulation der Bedeutung von Humankapitalexternalitäten und der ihnen zugrunde liegenden mikroökonomischen Mechanismen bedient sich das Forschungsprojekt dreier unterschiedlicher Mikrodatsätze, die auf den Sozialversicherungsdaten der Bundesagentur für Arbeit basieren und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Verfügung gestellt werden. Ein nicht-empirisches Papier enthält weiterhin einen Literaturüberblick, der die Thematik der Humankapitalexternalitäten in den größeren Zusammenhang der Diskussion über regionale Lohnunterschiede stellt und hierbei insbesondere auf die Bedeutung von Humankapitalexternalitäten für die häufig empirisch nachgewiesene städtische Lohnprämie eingeht. Der Argumentationsgang der Papiere folgt hierbei einer Bewegung vom Großen ins Kleine. Während in den ersten zwei Papieren die produktivitätssteigernde Existenz von Humankapitalexternalitäten nachgewiesen und in den größeren Zusammenhang der Debatte um regionale Lohnunterschiede gestellt wird, gehen die letzten beiden Papiere den mikroökonomischen Grundlagen für das Auftreten von Humankapitalexternalitäten nach.

Stand:

Das Promotionsverfahren wurde erfolgreich abgeschlossen. Weiterhin ist eines der Papiere zur Veröffentlichung in einem referierten Fachjournal angenommen, zwei weitere unterlaufen derzeit in internationalen Fachjournals den Referee-Prozess.

Dr. Tim Montag

- 2000 bis 2005 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und der University of Memphis
- 2005 bis 2009 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Das personalwirtschaftliche und ökonomische Kalkül des unternehmerischen Einsatzes von Leiharbeit im Spiegel der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA

Start: 01/2005

Ende: 02/2009

Hintergrund:

Seit geraumer Zeit ist in der Literatur von einer allgemeinen Tendenz zur „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ die Rede. In den USA spricht man in diesem Zusammenhang von der „contingent workforce“. Betrachtet man die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche, so wird die Transformation der Arbeitsverhältnisse besonders deutlich: Leiharbeit als Instrument des flexiblen Personaleinsatzes erfreut sich in den USA und allen anderen westlichen Nationen stetig wachsender Beliebtheit. Die Frage, warum ein Unternehmen die Entscheidung für diese Art des Personaleinsatzes trifft, ist allerdings weitgehend unerforscht. Auch wenn bei der Betrachtung der Arbeitsform Leiharbeit die Arbeitnehmer oder der gesamte Arbeitsmarkt ebenso geeignete wie interessante Ansatzpunkte für eine genauere Untersuchung bieten, so kommt den Unternehmen insofern eine Schlüsselrolle zu, als sie die Entscheidung über die Nutzung von Leiharbeit treffen. In vielen Studien wurden zwar rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, externer Wettbewerbsdruck und mögliche Lohnkostensparnisse als wahrscheinliche Gründe für die unternehmerische Entscheidung für die Nutzung von Leiharbeit genannt, eine genauere Untersuchung erfolgte jedoch nicht. Diese Arbeit konzentriert sich auch deshalb auf einen wichtigen Faktor: die rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit.

Häufig wird angenommen, dass die Arbeitsform Leiharbeit im US-amerikanischen Recht überhaupt nicht gesetzlich geregelt sei. Tatsächlich wird das besondere Gefährdungspotential durch Leiharbeit für den Leiharbeitnehmer in den USA nicht als entscheidend erachtet. Zwar existiert „das Recht der Leiharbeit“ in Form eines expliziten (Arbeitnehmerschutz-) Gesetzes in den USA nicht, dies heißt aber keineswegs, dass die Arbeitsform Leiharbeit und ihre Nutzung keiner rechtlichen Beeinflussung unterliegen.

Ziel:

Mit der Untersuchung der Auswirkungen der rechtlichen Rahmenbedingungen auf das betriebliche Beschäftigungsverhalten leistet die Arbeit einen Beitrag zur managementorientierten Diskussion der betriebswirtschaftlichen Forschung. Der Blick auf fremde Rechtsordnungen kann ferner als Orientierungshilfe dienen und als Bewertungsmaßstab die Analyse eigener Regelungen verbessern. Mit der Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA und ihrer Auswirkungen auf unternehmerische Entscheidungen stellt diese Arbeit somit einen zusätzlichen Referenzpunkt bereit.

Vorgehen:

Im Zuge der vorliegenden Arbeit wird zunächst der rechtliche Rahmen aufgespannt, innerhalb dessen die Unternehmen ihre Entscheidung bezüglich der Nutzung von Leiharbeit treffen. Dazu werden insbesondere die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA herausgearbeitet. Der inhaltliche Fokus dieser Ausführungen liegt auf den Besonderheiten der rechtlichen Rahmenbedingungen, welche sich aus dem Dreiecks-verhältnis der an der Arbeitsform Leiharbeit Beteiligten ergeben. Trotz des beträchtlichen Umfangs der juristischen Literatur zur Leiharbeit ist festzustellen, dass eine intensive Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in den USA mit wirtschaftswissenschaftlichem Hintergrund bislang fehlt.

Der Einfluss, den diese unterschiedlichen rechtlichen Regelungen auf die Arbeitsform Leiharbeit haben, und die Konsequenzen, die sich für die strategische Überlegung der betrieblichen Anwendung dieser Arbeitsform ergeben, bilden im zweiten Teil dieser Arbeit den Mittelpunkt der Betrachtung. Im Rahmen der Untersuchung werden die verschiedenen Formen betrieblicher Flexibilität, zu deren Erzielung Leiharbeit eingesetzt werden kann, vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA analysiert. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Wirkungen von den rechtlichen Regelungen auf den unternehmerischen Handlungsspielraum vor dem Hintergrund der verschiedenen Anwendungsgebiete der Leiharbeit ausgehen.

Stand:

Die Arbeit wurde abgeschlossen.

Frank Wehinger, M.A.

- 2000 bis 2004 Studium der Politikwissenschaft, des Öffentlichen Rechts und der Erziehungswissenschaft an der Eberhard-Karl-Universität Tübingen
- 2005 bis 2009 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Three Essays on Illegal Immigration and Legalisations

Start: 10/2006

Ende: 02/2009

Ziel:

In der Dissertation werden Legalisierungsmaßnahmen in Europa aus unterschiedlichen Perspektiven und mit unterschiedlichen Fragestellungen untersucht. Eine Legalisierung ist eine zeitlich befristete, groß angelegte Kampagne, durch die illegal aufhältigen Personen unter bestimmten Bedingungen eine meist zeitlich befristete Aufenthaltsgenehmigung gewährt wird. Erstens wird geschätzt, ob Legalisierungskampagnen zu einer erhöhten illegalen Zuwanderung führen, wie im politischen Raum vielfach und in der Wissenschaft bisweilen behauptet wird. Zweitens werden die Einstellungen der Bevölkerung in den alten EU-15-Mitgliedstaaten gegenüber Legalisierungen auf Faktoren untersucht, die eine Zustimmung oder Ablehnung beeinflussen. Die Arbeit enthält auch Empfehlungen, wie eine Legalisierung ausgestaltet sein muss, um in der Bevölkerung auf

Zustimmung zu stoßen. Drittens werden parlamentarische Debatten in Deutschland und Frankreich einer eingehenden Analyse daraufhin unterzogen, wie Standpunkte und Initiativen zu Legalisierungen definiert, problematisiert und gerechtfertigt werden.

Hintergrund:

Illegale Migration nach Europa ist in den letzten Jahren zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Politik und Öffentlichkeit getreten. Die Bekämpfung von illegaler Migration ist derzeit Gegenstand von Koordinierungsbemühungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. In die Diskussion sind Legalisierungen verstärkt dadurch geraten, dass einige Mitgliedstaaten die Praxis südlicher Mitgliedstaaten, alle paar Jahre eine großangelegte Amnestie durchzuführen, kritisieren. Die Forschung dazu konzentrierte sich bislang hauptsächlich auf die USA und den dortigen Zuzug von illegalen Arbeitskräften vor allem aus Mexiko. Die Frage, ob Legalisierungen zu einer Verstärkung der illegalen Einwanderung führen, wurde etwa für Europa noch nicht untersucht und stellt insofern ein Novum da, auch was die Datengrundlage anbelangt.

Vorgehen:

Die Fragestellungen eins und zwei werden ökonometrisch angegangen, die dritte qualitativ-interpretativ. Für die Untersuchung des Effektes von Amnestien wurde ein Datensatz aus Berichten des Centre for Information, Discussion and Exchange on the Crossing of Frontiers and Immigration (Cirefi) zusammengestellt. Die Höhe der illegalen Zuwanderung wird analog zu amerikanischen Studien durch die Zahl der jährlichen Aufgriffe von illegalen Zuwanderern annäherungsweise bestimmt und eine Regression für 14 gepoolte europäische Staaten geschätzt. Die zweite Fragestellung nach den Determinanten der Einstellungen gegenüber Legalisierungen wird mit einer Mehrebenenanalyse einer Eurobarometerumfrage aus dem Jahr 2003 angegangen. Für die letzte Fragestellung wurden Parlamentsprotokolle nach Debatten über Legalisierungen durchsucht und diese inhaltsanalytisch untersucht. Dabei kommt die Software MaxQDA zum Einsatz, die Kategorienbildung und –auswertung erheblich erleichtert.

Stand:

Die Niederschrift der Arbeit ist zum Ende Februar 2009 abgeschlossen.

3.3.2.2 Laufende Projekte



ammon@iaaeg.de
0651 201 4773

Dipl.-Kfm. Rainer Ammon

- 2001 bis 2007 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bayreuth, dem Indian Institute of Management in Lucknow und der Leipzig Graduate School of Management
- Seit 2008 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

The impact of employee participation on the firm performance

Start: 12/2008

Ende: 12/2011

Ziel:

Ziel der Arbeit ist es, die Wirkung von Arbeitnehmereilnahme auf die Performance von Firmen zu untersuchen. Partizipation soll dabei einerseits im Sinne von Arbeitnehmermitbestimmung, andererseits im Sinne von Mitarbeiterbeteiligung verstanden werden.

Hintergrund:

Gemäß der Property-Rights-Theorie kommt es durch gesetzlich erzwungene Arbeitnehmermitbestimmung zu einer Schwächung der Verfügungsrechte der Anteilseigner und zum Zeitpunkt der Einführung zu verringerten abdiskontierten Gewinnen der Unternehmer. Einige Autoren sprechen in Bezug auf die paritätische Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat von „Entrenched Labor“ und beziehen sich dabei darauf, dass die erhöhte Verhandlungsmacht auf Seiten der Arbeitnehmer ein „hold-up“-Problem aus Sicht der Investoren verursachen kann. Konkret wird davon ausgegangen, dass ein bestimmter Anteil von Investitionen nur dann profitabel realisiert werden kann, wenn – bei geringer Nachfrage in den Folgeperioden – Arbeitnehmer entlassen werden können. Wird eine solche Personalanpassung institutionell durch die Mitbestimmung erschwert, wird die Investitionsintensität bereits anfänglich verringert bzw. es werden vor allem weniger risikoreiche Projekte realisiert. Gleichzeitig könnten sich positive Effekte aus der freiwilligen Beteiligung von Arbeitnehmern (z. B. in Form von Mitarbeiteraktien) am Unternehmenserfolg ergeben.

Vorgehen:

Mit Hilfe geeigneter Verfahren (z. B. Hazard Rate-Modelle) soll untersucht werden, durch welche Charakteristika sich mitbestimmte Unternehmen bzw. solche mit Arbeitnehmerbeteiligungsprogrammen auszeichnen und inwieweit Differenzen als kausale Zusammenhänge interpretiert werden können. Dabei sollen beispielsweise die Charakteristika Neueinstellungen, Umfang der Investitionstätigkeit und Auslastungsschwankungen näher untersucht werden.

Zeitplan:

01/2010 – 08/2010: Datenbeschaffung und -analyse

09/2010 – 05/2011: Empirische Auswertung und Niederschrift der Arbeit

06/2011 – 1/2011: Fertigstellung der Arbeit

Dipl.-Vw. Edith Batta

- 1999 bis 2005 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier
- 2006 bis 2009 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

**Der gleitende Übergang in den Ruhestand:
Anreize und Auswirkungen auf die Partizipation Älterer**

Start: 04/2006

Ende: 04/2010

Ziel:

Dieses Projekt zielt auf eine Evaluation gleitender Übergänge (insbesondere der Altersteilzeit und Teilrenten) in Deutschland und die Frage, inwiefern diese geeignet sein können, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen. Dabei werden sowohl finanzielle Anreize als auch humankapitaltheoretische Argumente genauer untersucht. Humankapital beinhaltet gesundheitsbezogenes und bildungsbezogenes Humankapital.

Hintergrund:

Unter Institutionen gleitender Übergänge werden Regelungen verstanden, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig ein System des Einkommensersatzes beinhalten. In der Vergangenheit wurden flexible Ruhestandsregelungen eher unter dem Aspekt der Frührente diskutiert. Der demographische Wandel und die sich aus ihm ergebenden drohenden Überlastungen des Rentensystems, führten seit 1992 bereits zu Rentenreformen, welche die Anreize eines frühen Ausstiegs zum Teil verringerten. Derzeit werden auch gleitende/flexible Übergangsmodelle wieder stärker diskutiert und nun – anders als noch in den 80er Jahren – als eine Möglichkeit gesehen, das Erwerbsleben Älterer zu verlängern.

Vorgehen:

Im ersten Teil der Arbeit werden sowohl anreiztheoretische wie humankapitaltheoretische Hintergründe erläutert. Finanzielle Anreize unterschiedlicher Erwerbsübergangsszenarien werden simuliert. Auf humankapitaltheoretischer Seite beeinflussen sowohl Gesundheit als auch Bildung die Partizipationsentscheidung unmittelbar. Die Entwicklung dieser beiden Dimensionen des Humankapitals selber wird jedoch wiederum durch die Wahl gleitender Übergänge mit determiniert und kann so mittelbare Auswirkungen auf die weitere Erwerbsbeteiligung haben. Die Investitionstheorie und gerontologische Ansätze ließen positive Gesundheits- aber keine bis negative Weiterbildungseffekte erwarten. Um dies genauer untersuchen zu können, werden Individualdaten des Sozioökonomischen Panels des DIW mit Regressions- und Matchingverfahren analysiert.

Stand:

Derzeit erfolgt die Niederschrift der Arbeit.

Zeitplan:

01/2010 – 04/2010: Korrektur und weitere Niederschrift der Arbeit



bernhardt@iaaeg.de
0651 201 4742

Janine Bernhardt, M.A.

- 1998 bis 2002 Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Sparkasse Leipzig mit anschließendem Beschäftigungsverhältnis
- 2002 bis 2008 Magisterstudium der Soziologie, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der University of Aberdeen
- Seit 2008 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Explaining Security Attitudes of Employees: The Role of Labour Market Institutions, Societal Security Norms and the Employment Relationship

Start: 12/2008
Ende: 11/2011

Ziel:

Vor dem Hintergrund aktueller Debatten um die europäische Flexicurity-Strategie soll für Deutschland sowie international vergleichend untersucht werden, inwiefern sich Arbeitsmarktinstitutionen bzw.-reformen auf (den Wandel von) Sicherheitseinstellungen von Beschäftigten auswirken. Dahinter steht die Frage nach dem Zusammenhang institutionalisierter Sicherheiten wie Kündigungsschutz und Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit einerseits und subjektiven Sicherheitserfahrungen von Arbeitnehmern andererseits.

Hintergrund:

Eine zentrale Annahme der Europäischen Kommission (2007) lautet, dass durch Arbeitsmarktreformen, die auf eine externe Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zielen, sich nicht nur die freiwillige zwischenbetriebliche Mobilität von Arbeitnehmern erhöhen, sondern darüber hinaus auch ihre Sicherheitspräferenzen beeinflussen ließen. Für die insbesondere in Deutschland außergewöhnlich hohe Präferenz für Arbeitsplatzsicherheit und vergleichsweise geringe Mobilität impliziert dies, dass mittels pfadbrechender Reformen eine bislang starke Stabilitätsorientierung aufgebrochen und in eine Flexibilitätsorientierung transformiert werden kann. Die Evidenz für diese These ist jedoch sowohl theoretisch als auch empirisch widersprüchlich.

Vorgehen:

In Papier I wird im ost-westdeutschen Vergleich untersucht, welche Rolle das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses im Zuge der Flexibilisierung und Restrukturierung betrieblicher Beschäftigungssysteme noch für die Arbeitnehmerseite spielt. Dieser Frage wird in Papier II weiterführend mit einem Längsschnittdesign nachgegangen und dabei stärker auf die institutionelle Ebene fokussiert. Ziel ist es, den generellen Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen auf Sicherheitseinstellungen nachzuweisen, indem arbeitsmarktreformbedingte Veränderungen des Verhältnisses von subjektiver Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit untersucht werden. In Papier III soll schließlich für Deutschland im europäischen Vergleich analysiert werden, inwieweit sich ein Einfluss regimespezifischer Sicherheitsnormen auf individuelle Sicherheitseinstellungen identifizieren lässt und ob dieser im Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeitsmarktregulierung steht.

Stand:

Nach Aufarbeitung des empirischen Forschungsstandes steht derzeit die Entwicklung des theoretischen Rahmens und des Untersuchungsdesigns im Vordergrund. Die Suche und Beschaffung geeigneter Daten ist weitgehend abgeschlossen, so dass nach Abschluss der theoretischen Vorüberlegungen mit den empirischen Analysen begonnen werden kann.

Zeitplan:

01/2010 – 08/2010: Datenanalysen für ersten und zweiten Artikel, Präsentation und Diskussion der Ergebnisse auf Tagungen

09/2010 – 12/2010: Papier I (Arbeitstitel): Job Security in Exchange for Performance – Emergence of a New Employment Contract in Standard Employment Relationships?

01/2011 – 03/2011: Papier II (Arbeitstitel): Do Labour Market Institutions affect Security Attitudes of Employees?

04/2011 – 09/2011: Papier III (Arbeitstitel): Explaining the Variety of European Security Patterns: The Role of Societal Security Norms

10/2011 – 11/2011: Überarbeitung der Dissertation

Ref. jur. Jennifer Bünger

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

Realisierung Lebenslangen Lernens**– Eine rechtliche Betrachtung von Weiterbildungsmaßnahmen**

Start: 04/2009

Ende: 04/2011

Ziel:

Von lebenslangem Lernen können der Staat, die Unternehmen und die Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden profitieren. Die Erhöhung der Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen stellt folglich für alle einen Gewinn dar. Grundsätzlich ist dies auch jedem inzwischen bewusst, wie Umfragen zeigen. Doch besteht eine Diskrepanz zwischen diesem Bewusstsein und dem tatsächlichen Handeln. Dies weist darauf hin, dass hier noch Regelungsbedarf besteht. Es stellt sich jedoch die Frage, welche Mittel dafür in Betracht kommen und am effektivsten sind. In dieser Arbeit sollen verschiedene rechtliche Möglichkeiten zur Regelung von Weiterbildungsmaßnahmen analysiert werden, um festzustellen, ob sie zum einen mit dem Gesetz vereinbar und zum anderen auch erfolgsversprechend sind. Zum Schluss sollen so Vorschläge zu positiven Handlungsalternativen präsentiert werden.

Hintergrund:

Trotz des dringenden Erfordernisses der Realisierung lebenslangen Lernens, welches den meisten Menschen auch bewusst ist, gestaltet sich die Realität anders. Deutschland liegt statistisch sowohl beim Angebot von, als auch bei der Teilnah-



buenger@iaaeg.de
0651 201 4774

me an Weiterbildungsmaßnahmen weit hinter Ländern wie Tschechien und Schweden. Obwohl die Gründe für die mangelhafte Partizipation im ökonomischen und soziologischen Bereich bereits stark erforscht werden, scheinen die Bemühungen zu einer rechtlichen Auseinandersetzung mit dem Thema recht gering zu sein. Weit erforscht ist lediglich die Frage eines Rechts auf Weiterbildung. Zum Teil wird hierzu versucht, durch eine Gesamtschau der rechtlichen Möglichkeiten den Anspruch abzuleiten. Selten wird dabei jedoch untersucht, ob auch den Arbeitnehmer eine Pflicht zur Partizipation trifft. Falls eine solche Verbindlichkeit erforscht wird, so wird sie meist nur aus den Nebenpflichten des Arbeitsvertrags abgeleitet. Allein rechtliche Verpflichtungen führen jedoch nicht immer zum gewünschten Ergebnis. Es ist vor allem erforderlich, die äußeren Rahmenbedingungen wie Zeitmanagement und Finanzierung rechtlich zu ordnen, um einen reibungslosen, realistischen Ablauf zu garantieren und Anreize zur Beteiligung zu setzen. Daher sollen in der geplanten Arbeit weitere Regelungsmöglichkeiten sowohl auf ihre rechtliche Vereinbarkeit mit dem Gesetz als auch ihren tatsächlichen Einfluss auf das Partizipationsverhalten der Akteure analysiert werden. Um Wege zur Realisierung lebenslangen Lernens zu finden, müssen zudem die juristischen Mittel in ihrer Gesamtheit auf Einflussmöglichkeiten erforscht werden. In der juristischen Literatur werden jedoch bislang meist nur Teilaspekte auf ihre rechtliche Realisierbarkeit untersucht, ohne darauf einzugehen, welchen tatsächlichen Nutzen z.B. die Regelung von Weiterbildungsmaßnahmen in Tarifverträgen hat. Ziel dieser Arbeit ist es daher, erstmalig in einer umfassenden Betrachtung der rechtlichen Regelungsmöglichkeiten hinsichtlich Rechten, Pflichten und Anreizen zur Weiterbildung sowohl seitens des Arbeitnehmers/Arbeitssuchenden als auch des Arbeitgebers, in Verbindung mit der Analyse der tatsächlichen Auswirkungen auf das Partizipationsverhalten zu untersuchen, wann lebenslanges Lernen realisiert werden kann.

Vorgehen:

In dieser Arbeit soll mittels eines Kosten-Nutzen-Modells – basierend auf entscheidungsbeeinflussenden Faktoren – erörtert werden, wie sich u.a. die verschiedenen bestehenden oder diskutierten gesetzlichen Regelungen auf den Entschluss der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer/Arbeitssuchenden zur Teilnahme an Weiterbildung auswirken. Weiterhin soll die Einflussmöglichkeit von außergesetzlichen Regelungsformen (Vereinbarungen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen) diskutiert werden. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Prüfung der Regelungsmöglichkeiten von Tarifparteien und Betriebsräten. Liegen Tarifverträge mit dem Regelungsinhalt der Weiterbildung vor, so könnte der Staat wiederum seiner Verantwortung durch Allgemeinverbindlicherklärung nachkommen. Daher soll zuletzt die Möglichkeit einer Regelung in dieser Form analysiert werden. Ziel der Arbeit ist, durch die Anwendung des Kosten-Nutzen-Modells auf die behandelten Regelungsmöglichkeiten deren tatsächliche Auswirkungen zu erforschen, um Vorschläge zur Realisierung lebenslangen Lernens in Form von Weiterbildung zu unterbreiten.

Dipl.-Kffr. Silke Haberkorn

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

**Altersspezifische Personalpolitik in Unternehmen
– Wie gehen Unternehmen mit ihren alternden Belegschaften um?**

Start: 08/2009

Ende: 07/2012

Ziel:

Ziel dieser Arbeit ist es, zu untersuchen, welche Faktoren bei der Wahl der betrieblichen Strategien in Bezug auf den Umgang mit älteren Arbeitnehmern eine entscheidende Rolle spielen. Im Fokus stehen hier insbesondere institutionelle, betriebliche sowie individuelle Faktoren welche eine altersintegrative Personalpolitik begründen können.

Hintergrund:

Unternehmen werden aufgrund des demographischen Wandels vor zahlreiche Herausforderungen gestellt, welche zum einen aus den Qualifikationsprofilen der älteren Arbeitnehmer zum anderen aus den Strukturen des Arbeitsmarktes resultieren. Die stark geschlossene Berufsstruktur in Deutschland führt dazu, dass die einmal in der Jugend erworbene Ausbildung entscheidenden Einfluss auf die weitere berufliche Karriere hat. In Zeiten des zunehmenden und immer schneller verlaufendem Wandels führt dieses System zwangsläufig zu einem erhöhten Dequalifikationsrisiko mit steigendem Alter. Werden heutige Arbeitsmarktstrukturen vorausgesetzt, sinkt die aktive Erwerbsbevölkerung in Deutschland in den nächsten 40 Jahren um rund neun Millionen Personen ab. Das Durchschnittsalter der verbleibenden Erwerbspersonen steigt dagegen deutlich an. Unter Beachtung der Tatsache, dass heutzutage noch eine extreme Jugendorientierung innerhalb der Personalpolitik vorherrscht - nur rund 40 Prozent der Betriebe in Deutschland haben Erfahrungen mit Mitarbeitern über 50 Jahren - muss ein Umdenken in der betrieblichen Personalpolitik stattfinden. Während die Übergänge in den Ruhestand aus Individualsicht relativ gut erforscht sind, sind Freisetzung oder Verbleib älterer Arbeitnehmer im Zuge betrieblicher Strategien sehr viel weniger untersucht. Hier soll diese Arbeit einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke leisten.

Vorgehen:

Zunächst werden die theoretischen Hintergründe auf der Arbeitsnachfrageseite sowie die institutionellen Rahmenbedingungen erläutert. Auf der Nachfrageseite spielen vor allem Kosten-Nutzen Aspekte der Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle. Wichtig sind hierbei Produktivitätsbetrachtungen sowie humankapitaltheoretische Aspekte. Unternehmerisches Handeln vollzieht sich jedoch nicht im institutsfreien Raum, sondern wird durch viele Beschränkungen, aber auch Möglichkeiten gekennzeichnet. Auf insti-



haberkorn@iaaeg.de
0651 201 4792

tutioneller Seite sind somit vor allem rechtliche Rahmenbedingungen und - Spielräume als beeinflussende Kriterien zu nennen.

Die sich anschließende empirische Untersuchung soll die Zusammenhänge zwischen der Wahl der Personalstrategie speziell in Bezug auf die älteren Belegschaften und den betrieblichen sowie institutionellen Rahmenbedingungen aufzeigen. Hierzu soll auf den LIAB Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zurückgegriffen werden. Hier werden zum einen die Befragungsergebnisse der jährlichen IAB Betriebspanelbefragung abgebildet, welche Angaben zu den altersspezifischen Personalstrategien enthalten, zum anderen sind in diesem Datensatz auch die Daten der Beschäftigtenstatistik, welche Aufschluss über Altersstrukturen in den Betrieben geben, erfasst.

Stand:

Auswahl und Aufarbeitung der vorhandenen Literatur. Zudem erste Betrachtung des Datenmaterials und Auswahl geeigneter Untersuchungsinstrumente.

Zeitplan:

01/2010 – 02/2010: Literaturrecherche und Eingrenzung und Konkretisierung des Projekts

03/2010 – 08/2010: Theoretische Ausarbeitung des Themas, Erstellung des Forschungsdesigns und Klärung des Datenbedarfs

09/2010 – 03/2011: Aufbereitung der Daten

04/2010 – 10/2011: Auswertung der Daten

11/2010 – 07/2012: Niederschrift der Arbeit

Dipl.-Vw. Stephan Huber

- Bis 2008 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Regensburg
- Seit 2008 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

(Internationale) Nachfrageschocks und nationale Arbeitsmarktinstitutionen – Wie reagiert der Arbeitsmarkt auf die Krise?

Start: 12/2008

Ende: 12/2011

Ziel:

Die globale Finanzkrise erzeugte einen weltweiten Nachfrageschock welcher sich 2009 zur globalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise ausweitete. Einige Länder scheinen diese Krise überraschend besser zu verkraften als andere. Diese Dissertation wird daher auf drei Wegen argumentieren, dass länderspezifische Institutionensetups diese Unterschiede wesentlich erklären können: Erstens wird aufgezeigt, dass durch Nachfrageschocks ausgelöste selbst verstärkende negative Prozesse mit Hilfe bestimmter Institutionensetups besser abgefedert werden können; zweitens wird überprüft, ob bestimmte Institutionen den Handel eines Landes der Art beeinflussen, dass damit negative Nachfrageeffekte durch sinkende Exportnachfrage verstärkt werden; und Drittens wird beschrieben, welche Bedeutung Divergenzen von Ländersetups besitzen, insbesondere dann, wenn



huber@iaaeg.de
0651 201 4739

die Integration in den Welthandel und die individuellen Handelskosten eines Landes berücksichtigt werden.

Vorgehen:

Rigiditäten auf dem Arbeitsmarkt verursachen Anpassungskosten und verhindern damit, dass die (Arbeits-) Nachfrage allzu schnell wegbricht. Dies kann die inländische Gesamtnachfrage –zumindest kurzzeitig– stabilisieren. Zugleich können negative externe Effekte internalisiert werden. Beispielsweise hat ein Unternehmer naturgemäß nicht das gesamtwirtschaftliche Wohl im Blick, sondern die Gewinnmaximierung. In Deutschland hat der Staat durch die Kurzarbeit-Gelder für eben diese Internalisierung gesorgt. Unter gewissen Umständen können also Rigiditäten bzw. Reglementierungen sinnvoll sein. Diese Gedanken gilt es auszuweiten und zu formalisieren. Eine weitere Quelle von Nachfrageschocks besteht im Sinken der Exportnachfrage. Dabei sind insbesondere die Länder betroffen, welche einen komparativen Vorteil in konjunktur- bzw. nachfragesensitiven Gütern besitzen. In wie weit diese Erklärung ökonomische Relevanz besitzt gilt es ebenso zu überprüfen wie, ob bestimmte Institutionensetups –neben der länderspezifischen Ausstattung mit Produktionsfaktoren– bestimmte unerwünschte komparative Vorteile befördert. Zuletzt soll noch auf die Interdependenz von Arbeitsmarktinstitutionen, Handelsintegration, Handelskosten und Arbeitslosigkeit eingegangen werden. Hier verspricht insbesondere die Einführung heterogener Produktionsstrukturen (bzw. Firmen) innerhalb eines Landes im Rahmen der New Trade Economy theoretisches Modellierungspotential.

Hintergrund:

Die Deregulierungs- und Flexibilisierungsstrategie der (Arbeits-)Märkte stellte in den 1990er Jahren fast schon so etwas wie einen professionellen Konsens dar. Viele Länder folgten dieser Strategie und leiden nun mitunter gerade deswegen an makroökonomischen Verwerfungen. Die Gefahr solch starker globaler (Nachfrage-)Schocks wurde damals nicht in den Evaluierungsversuchen von Institutionensetups berücksichtigt. Dieser Mangel soll behoben werden. Die ungeahnten und länderspezifisch unterschiedlichen makroökonomischen Verwerfungen der aktuellen Krise gepaart mit den vorangegangenen Handelsliberalisierungen, bieten hinsichtlich der Nachfrageschocks ein quasi natürliches Experiment, welches es ermöglicht, Institutionensetups, deren Funktionsweise und Eigenschaften neu zu beleuchten.

Stand:

Nachdem die Themenfindung bereits mit einer intensiven Literatursichtung einhergehend, befindet sich das Projekt bereits im Endstadium der Literaturrecherche. Auch wurden geeignete Daten weitestgehend gesichtet und teilweise in eine Datenbank eingepflegt. Als nächsten Schritt gilt es die eigenen Modelideen zu formalisieren und mit der bestehenden Literatur zu vereinen.

Zeitplan:

01/2010-02/2010: Literaturrecherche und -analyse, erste Hypothesenbildung

03/2010-12/2010: Modellbildung

01/2011-06/2011: Datenbeschaffung und -analyse

07/2011-12/2011: Niederschrift der Arbeit



klempt@iaaeg.de
0651 201 4791

Ref. jur. Ivy Klempt

- 2003 bis 2009 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier und der Université de Picardie Jules Verne in Amiens inklusive fachspezifischer Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht
- Seit März 2009 Stipendiatin am IAAEG Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen

Start: 05/2009

Ende: 05/2011

Ziel:

Die Arbeit behandelt dreigliedrige Standortsicherungsverträge, also Standortsicherungsverträge, die zwischen Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat abgeschlossen werden. Sie befasst sich mit der Frage, welche Rechtsnatur der dreigliedrigen Vereinbarung zukommt. Darüber hinaus soll in erster Linie untersucht werden, ob und wenn ja unter welchen Bedingungen dreiseitige Standortsicherungsvereinbarungen wirksam sein können und welchen Geltungsradius die Vereinbarungen haben, d. h. ob sie alle Arbeitnehmer des Betriebes erfassen. Zudem soll die Frage näher beleuchtet werden, wie die Parteien – insbesondere der Arbeitgeber – sich von einer Standortsicherungsvereinbarung wieder lösen können, wenn die finanzielle Lage des Unternehmens sich entgegen der Erwartungen und der Standortsicherungsabrede zum Trotz stärker verschlechtert.

Hintergrund:

In Zeiten der Globalisierung und des internationalen Wettbewerbs steht für Firmen in Krisenzeiten häufig der Erhalt ihres Standorts auf dem Spiel. Um Kosten einzusparen, werden des Öfteren Standortsicherungsverträge auf Unternehmensebene abgeschlossen. Prägender Regelungsinhalt solcher Vereinbarungen ist, dass die Arbeitnehmer bestimmte Nachteile, meist Lohn einbußen oder unbezahlte Mehrarbeit in Kauf nehmen und im Gegenzug die Zusage des Arbeitgebers erhalten, für eine bestimmte Zeit keine Arbeitsplätze abzubauen. Der Arbeitgeber kann solche Vereinbarungen mit der Gewerkschaft als Tarifvertrag oder mit dem Betriebsrat als Betriebsvereinbarung abschließen. Es kommt aber nun auch vermehrt zu Standortsicherungsverträgen, die von allen drei Parteien gemeinsam ausgehandelt und abgeschlossen werden. Der gemeinsame Abschluss kann nämlich die Einigung erleichtern und somit beim Einsparen von wertvoller Zeit helfen. Auch wird auf diese Weise signalisiert, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen, was die Akzeptanz für die Regelungen in der Belegschaft erhöhen kann. Trotz der praktischen Relevanz ist die dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarung ein rechtlich noch weitgehend ungeklärtes Problem. Die dogmatische Einordnung solcher Vereinbarungen und die juristischen Gestaltungsgrenzen harren noch einer gründlichen Erforschung.

Zeitplan:

01/2010 – 05/2011: Erfassung der Literatur

06/2010 – 05/2011: Niederschrift der Arbeit

Ref. jur. Nina Roßmann

Betreuer: Prof. Dr. Gregor Bachmann

- 2001 bis 2006 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2006 bis 2008 Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Verschmelzungen innerhalb der Europäischen Union

Start: 11/2006

Ende: 05/2010

Seit einigen Jahren wird in Deutschland – gerade vor dem Hintergrund europarechtlicher Entwicklungen – erneut über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Unternehmensmitbestimmung diskutiert. Nach der Schaffung der Europäischen Gesellschaft (SE) hat der Europäische Gesetzgeber mit der Verschmelzungsrichtlinie (VRL) einen weiteren Schritt zu mehr Mobilität von Unternehmen getan, indem nun auch grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften auf einer sicheren Rechtsgrundlage möglich sein sollen. Kurz zuvor hatte schon der EuGH in der Rechtssache „Sevic“ die Möglichkeit zur grenzüberschreitenden Verschmelzung im Schutzbereich der Niederlassungsfreiheit der juristischen Personen, Art. 43, 48 EG, verankert, sich jedoch hinsichtlich des Verschmelzungsverfahrens und der Frage der Mitbestimmungssicherung in Schweißen gehüllt.

In dieser Arbeit werden die Sevic-Entscheidung des EuGH sowie die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen der VRL und ihre Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland analysiert.

Ausgangspunkte der Arbeit sind zunächst die mitbestimmungsrelevanten Parameter des deutschen Systems der Unternehmensmitbestimmung sowie die Konstellationen, in denen innerstaatliche Verschmelzungen Auswirkungen auf das Mitbestimmungsregime der an der Verschmelzung beteiligten Unternehmen haben können. Der Fokus liegt hier auf der Frage, wie die Rechtsordnung mit einem etwaigen Mitbestimmungsverlust im Zuge der Verschmelzung umgeht.

Im nächsten Teil wird die Sevic-Entscheidung des EuGH vorgestellt und ihre Bedeutung für das deutsche Internationale Privatrecht hinsichtlich grenzüberschreitender Verschmelzungen herausgearbeitet.

Schließlich setzt sich die Arbeit mit den mitbestimmungsrechtlichen Regeln der VRL auseinander. Im Anschluss wird herausgearbeitet, welche mitbestimmungsrechtlichen Auswirkungen grenzüberschreitende Verschmelzungen mit deutscher Beteiligung einerseits innerhalb des Anwendungsbereichs der VRL und andererseits außerhalb ihres Anwendungsbereichs haben. Auch hier liegt besonderes Augenmerk auf etwaigen Mitbestimmungsverlusten im Zuge der Verschmelzung. Es zeigt sich, dass innerhalb des Anwendungsbereichs der VRL Schutzmechanismen für den Fall eines drohenden Mitbestimmungsverlustes vorgesehen sind. Dies ist hingegen außerhalb des Anwendungsbereichs der VRL nicht der Fall. Ein etwaiger Mitbestimmungsverlust ist dann hinzunehmen.

Dipl.-Kfm. Andreas Tiltag

- 2000 bis 2005 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin und der Janus-Pannonius-University in Pécs
- 2005 bis 2009 Stipendiat am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“

Kompensierende Lohndifferentiale und Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt – Eine Erklärung für das Rätsel der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge

Start: 08/2006

Ende: 03/2010

Ziel:

Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag werden wesentlich geringer entlohnt als Arbeitnehmer mit einem dauerhaften Arbeitsvertrag. Gemäß der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale müsste die Entlohnung genau andersherum ausfallen: Ein befristeter Vertrag bedeutet größere Unsicherheit über zukünftige Beschäftigungschancen. Damit Arbeitnehmer diese Verträge annehmen, müsste ihnen eigentlich ein Lohnzuschlag gezahlt werden.

Hintergrund:

Aus theoretischer Sicht ist die Frage interessant, warum Arbeitsmärkte nicht so funktionieren, wie es weithin bekannte und akzeptierte Modelle vorhersagen. Aus wirtschaftspolitischer Sicht ist von Bedeutung, wie die Lohnabschläge zustande kommen. In der bisherigen Diskussion werden sie als nicht wünschenswert erachtet, wobei häufig die Forderung erhoben wird, befristete Arbeitsverträge stärker einzuschränken oder sie gar zu verbieten.

Vorgehen:

Ausgehend von der Theorie der kompensierenden Lohndifferentiale wird diskutiert, wie die Lohnabstände von befristet Beschäftigten aussehen. Sobald Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt eingeführt werden, müssen diese Lohnabstände nicht mehr Zuschläge sein.

Im empirischen Teil wird überprüft, ob sich die Lohnabstände für Teilarbeitsmärkte, zwischen denen Mobilitätsbarrieren bestehen, unterscheiden.

Stand:

Schreiben der Arbeit

4 Akademische Würdigungen

4.1 Promotionen

Daniel Heuermann

Dissertation: Four Essays on Human Capital Externalities. Disputation am 21. Juli 2009 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

Tim Montag

Dissertation: Das personalwirtschaftliche und ökonomische Kalkül des unternehmerischen Einsatzes von Leiharbeit im Spiegel der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA. Disputation am 22. Juli 2009 an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Betreuer: Prof. Dr. Maximilian Fuchs.

Nicole Thaller

Dissertation: Ist selbst initiiertes Wandel in Universitäten möglich? Das Beispiel der Promovierendenausbildung. Disputation am 27. März 2009 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

4.2 Preise

Mihai Paunescu

Für seine Dissertation zum Thema „Allokation von Entscheidungsrechten im betrieblichen Vorschlagswesen – Bedingungen und Folgen der Dezentralisierung“ wurde Dr. Mihai Paunescu am 25. November 2009 mit dem Förderpreis für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Handwerkskammer Trier ausgezeichnet.

5 Infrastruktur

5.1 Bibliothek

Fünfundzwanzig Jahre nach der Gründung des IAAEG erreichte die Institutsbibliothek Ende des Jahres 2009 eine Bestandsgröße von über 70.000 bibliographischen Einheiten. Auch 2009 überstieg der jährliche Bestandszuwachs die Durchschnittswerte der letzten zehn Jahre. Die aktuelle Literatur zu Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen aus allen EU-Staaten, Osteuropa, den USA und Kanada konnte weiterhin umfassend erworben werden.

2009 wurde die bisher vorwiegend anhand in- und ausländischer Verlagsprospekte und Titellankündigungen erfolgende Literatursauswahl im juristischen Bereich weitgehend ersetzt durch die regelmäßige, standardisierte Abfrage des Schlagworts „Arbeitsrecht“ in den Nationalbibliographien der einzelnen EU-Mitgliedstaaten. Ergänzend wurden Ankündigungen und Besprechungen in der Fachliteratur sowie Neuerwerbungslisten von Institutionen verwandter Forschungsschwerpunkte ausgewertet. Durch die umfassende Verzeichnung aller Publikationsformen in den Nationalbibliographien und Neuerwerbungslisten wurden wieder zunehmend Publikationen außerhalb des Verlagsbuchhandels bestellt. Da solche graue Literatur meist nicht von den herkömmlichen Bibliothekslieferanten geliefert werden kann, war es notwendig, noch mehr als bisher Lieferanten in den jeweiligen Ländern direkt zu kontaktieren. So stieg insbeson-

dere die Zahl der ausländischen Lieferanten um 30 %. Dies brachte einen erheblichen Mehraufwand bei der gesamten Bearbeitung, von der Erfassung der Bestellung über die Überwachung des Bestelleingangs und das Reklamationswesen bis hin zur Eingangs- und Rechnungsbearbeitung.

Die relativ niedrigen Buchpreise der grauen und osteuropäischen Literatur hielten den durchschnittlichen Buchpreis in der Institutsbibliothek trotz gestiegener Durchschnittspreise am Buchmarkt relativ konstant. So konnten bei einem leichten Rückgang der Monographienbestellungen mehr Mittel für den Erwerb von Zeitschriftentiteln und Loseblattausgaben verwendet werden.

Die Beteiligung des IAAEG an Campuslizenzen für die juristischen und wirtschaftswissenschaftlichen Online-Datenbanken Juris, JSTOR, Business Source Premier (Business + Business I Collection) und Web of Science konnte in gleichem Maße fortgeführt werden wie in den Jahren zuvor. Eigene Lizenzen bestanden weiterhin für die „Arts and Sciences IV-Collection“ von Business Source Premier, den Zugang zu den NBER sowie CEPR discussion paper series sowie zum Social Science Research Network („Economics“, „Legal scholarship“, „Management research“, „Financial economics“). Neu hinzu kam im Juli der Zugang zur wirtschaftswissenschaftlichen Datenbank FAME.

Anlässlich der 25-Jahr-Feier des Instituts im Januar 2009 gestalteten die Bibliothekarinnen ein Plakat mit Informationen und Fotos zur Bibliothek für den Aushang in den Fachbereichen der Universität sowie in der Universitäts- und der Fachhochschulbibliothek. Auch die Homepage wurde neu gestaltet, der bereits vorhandene Bibliotheksflyer sowie Zeitschriftenliste und Aufstellungssystematik aktualisiert. Die Zahl der Bibliotheksbenutzer stieg 2009 fast um die Hälfte.

Zwei der vier Bibliothekarinnen sind, wie in den Jahren zuvor, aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt. Annette Krämer erhöhte ihre Wochenstundenzahl von 8 (Januar bis April) auf 16 (Mai bis Dezember) Stunden, wodurch sich die Stundenzahl ihrer Vertretung Christine Irion im entsprechenden Zeitraum von 21 auf 12 Wochenstunden reduzierte. 20 % der Planstellen blieben weiterhin unbesetzt. Bei den studentischen Hilfskräften ging Samantha Messmer von Mitte Juli bis Ende Oktober in Mutterschutz. Louisa Meskouris und Anna Donner ließen sich im Sommer freistellen, um ihre juristischen Praktika zu absolvieren.

Die Bibliothekarinnen pflegten auch 2009 den Kontakt mit ihren wichtigsten ausländischen Bibliothekslieferanten. Vertriebsleiter der Firmen Starkmann, Houtschild und Blackwell besuchten die Institutsbibliothek im Laufe des Jahres. Zudem suchten die Bibliothekarinnen sowohl auf der Frankfurter Buchmesse als auch auf dem Bibliothekartag in Erfurt das Gespräch mit diesen und weiteren Lieferanten. In Erfurt konnte auch die in vielen Aspekten mit der Institutsbibliothek vergleichbare Bibliothek des Bundesarbeitsgerichts besichtigt werden und ein reger Austausch mit FachkollegInnen erfolgen.

Leider gab es auch 2009 keine Gelegenheit, sich auf Anwendertreffen mit anderen Nutzern der Bibliothekssoftware Alephino über Mängel und Verbesserungsmöglichkeiten des Programms auszutauschen. Auch wenn das Programm den bibliothekarischen Anforderungen genügt und ohne Systemabstürze arbeitet, traten im vergangenen Jahr vermehrt Probleme und Fehler durch die zunehmende Menge an Titeldaten und Änderungen in Internetprogrammen auf, die jedoch durch Anpassungen in den Systemeinstellungen behoben werden konnten oder mit Installation der neuen Version 4.0 abgestellt werden sollen.

Durch einen starken Bestandszuwachs der Bibliothek und veränderte Schwerpunkte in der Forschung musste die Sachgruppeneinteilung der Bibliothek für 56 Systemstellen in 29 Ländern überarbeitet werden. So wurden 1118 Bücher neuen Sachgruppen zugeordnet und entsprechend mit neuen Signaturen versehen. Eine Neuaufteilung der Regale entsprechend der unterschiedlich starken Zuwächse einzelner Systematikgruppen wird immer dringlicher. Um dies im Jahr 2010 realisieren zu können, ist zuvor eine Überprüfung der Bestände in den Regalen und eine Ausleihrevision geplant.

Zahlen zu den wichtigsten bibliothekarischen Arbeitsvorgängen 2009:

- Geschäftsbeziehungen zu 65 inländischen und 104 ausländischen Lieferanten
- Bearbeiten von 1.612 Bestellungen im Bibliotheks-System Alephino
- Akzessionieren von 2.241 gekauften bibliographischen Einheiten, 169 Geschenken und 13 Tauschgaben
- Ausstellen von 349 Auszahlungsanordnungen (315 in Euro, 34 in Fremdwährungen) für 756 Rechnungen im FSV-Buchungsprogramm der Unversitätsverwaltung
- Erstellen von 1.933 Titelaufnahmen und 123 Korrekturen nach RAK-WB im integrierten Bibliotheks-System Alephino für 1.933 Bände, Anlegen von 1.326 Autorenätzen (zzgl. 44 Korrekturen), 70 Körperschaftssätzen und 186 Serientiteln (zzgl. 72 Korrekturen)
- Etikettieren von 2.248 Bänden
- Verwalten von 102 laufenden Loseblattausgaben aus 8 Ländern sowie 12 Fortsetzungen aus 3 Ländern
- Installieren der Updates der CD-ROM-Datenbanken „Normdaten“
- Verwalten von 395 laufenden Zeitschriftenabonnements aus 25 Ländern: 117 deutsche Titel (29,6 %) und 278 ausländische Titel (70,4 %)
- Bearbeiten von 1.812 Zeitschriftentiteln in der Zeitschriftenliste: 32 Neuaufnahmen, 55 Änderungen an Titel- und Bestandsangaben bzw. Signatur
- Abwickeln von Buchbinderaufträgen für 262 Bände (zzgl. 24 Korrekturen)
- Betreuen von 167 in- und ausländischen Benutzern

Übersicht 1: Zugang 2009 (2008 zum Vergleich), Kauf und Geschenk/Tausch
BE = Bibliographische Einheiten

	Inland BE	Ausland BE	Summe BE			
	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Monographien Fortsetzungen	673 9	632 31	956 7	978 20	1.629 16	1.610 51
Monographien + Forts.	682	663	963	998	1.645	1.661
Zeitschriften	122	90	349	262	471	352
CD-ROM, DVD, AV-Medien, Mikromaterialien	28	29	15	13	43	42
SUMME	832	782	1.327	1.273	2.159	2.055

5.2 EDV

Im Jahr 2009 wurde eine Reihe ausfallbedingter Ersatzbeschaffungen im Bereich der EDV notwendig. So mussten einige neue Monitore angeschafft werden, da eine Reparatur nicht möglich oder ökonomisch nicht zu vertreten gewesen wäre. Aus demselben Grund musste ebenfalls ein neuer Netzwerkdruker für die Stipendiaten des Graduiertenkollegs angeschafft werden. Weitere Anschaffungen standen in den Sekretariaten an. Hier wurden die Arbeitsplätze der Sekretärinnen mit neuen PCs ausgestattet, da die alten PCs nicht mehr den aktuellen Anforderungen genügten. Außerdem wurde die Mikrofonaanlage im Max Weber Raum durch neue Funkmikrofone und ein Mischpult erweitert um auch bei größeren Veranstaltungen eine angemessene Beschallung des Raumes zu gewährleisten. Größere Softwareanschaffungen standen im Jahr 2009 nicht an, stattdessen wurden einige Updates auf aktuelle Versionen bereits vorhandener Software erworben. Erwähnenswert ist allerdings, dass das Institut aufgrund des neuen Mietlizenzvertrages des URT für das Statistikpaket STATA den Bestand an Lizenzen kostengünstig ausweiten konnte.

Aufgrund der Personalfuktuation im Jahr 2009 kam es zu einem erhöhten Betreuungsbedarf durch das EDV-Team. Neben der Betreuung der neuen Institutsmitglieder im Zusammenhang mit der Hardwareausstattung der Arbeitsplätze und der Einführung in die institutsspezifischen Gegebenheiten stand die Unterstützung verschiedener Forschungsprojekte der Mitarbeiter im Vordergrund. Ein zentrales Projekt 2009 war die Umgestaltung der Institutshomepage und die Überführung in ein neues Content Management System, da aufgrund technischer Probleme mit dem bisher verwendeten System erhebliche Zweifel an des-

sen Zukunftsfähigkeit aufkamen. Technische Komplikationen im Zusammenhang mit dem Angebot des bisherigen Webhosters führten dazu, dass trotz langjähriger und zufriedenstellender Zusammenarbeit ein Anbieterwechsel nötig wurde. Neben den rein technischen Veränderungen konnte 2009 auch der Wunsch nach einem neuen Design für die Institutshomepage realisiert werden.

Besonderer Dank gebührt Alexander Wolf, der das neue Design entsprechend der Wünsche des Direktoriums und der Mitarbeiter technisch realisierte und dafür sorgte, dass die neue Homepage im August 2009 online gehen konnte.

Für 2010 ist die Fertigstellung der Datenbank zur Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts sowie deren Einbindung in die Institutshomepage geplant

5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, ein möglichst breites Publikum über die Forschungsaktivitäten des IAAEG, die verschiedenen Projekte, Tagungen, Workshops und internationale Gastvorträge zu informieren, wozu unterschiedliche Medien genutzt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen juristischer und ökonomischer Abteilung. Dies sichert ein einheitliches Erscheinungsbild der Außendarstellung des IAAEG.

Ein wesentliches Kommunikationsmedium ist die Website des Instituts, die 2009 formal und inhaltlich neu konzipiert wurde. Ziel der Neugestaltung war es, durch eine übersichtlichere Navigationsstruktur und zusätzliche Informationsangebote die Nutzerfreundlichkeit zu erhöhen. Über die neue Website sind u. a. die Rechenschaftsberichte des IAAEG seit 1983 sowie spezielle Informationen für Gastwissenschaftler zugänglich. Neben lang- und mittelfristigen Angaben werden die Seiten kontinuierlich um aktuelle Informationen ergänzt. Hierzu gehören v. a. Terminankündigungen, Vortragsberichte sowie Veranstaltungsreflexionen. Alle Seiten werden auch in englischer Sprache angeboten. Die neue Website wurde 2009 von durchschnittlich 10.568 Besuchern pro Monat frequentiert.

Veranstaltungen am IAAEG werden neben der Ankündigung auf der Instituts-Website über Aushänge an stark frequentierten Plätzen der Universität sowie über universitätsinterne wie auch -übergreifende E-Mail-Verteiler bekannt gegeben. Darüber hinaus wird die Pressestelle in Kenntnis gesetzt, die ihrerseits die Informationen weiterverbreitet. Zentrale Entwicklungen und Ereignisse am Institut werden über das „Unijournal – Zeitschrift der Universität Trier“ einem breiten Publikum zugänglich gemacht. Bei Themen von allgemeinem Interesse erfolgt zusätzlich eine Zusammenarbeit mit der lokalen Presse.

Die Forschungsprojekte am Institut wurden auch in diesem Jahr an die FORIS-Datenbank übermittelt, die Informationen zu laufenden und abgeschlossenen Forschungsarbeiten aus der Bundesrepublik Deutschland, aus Österreich und der Schweiz beinhaltet.

Das Layout des vorliegenden Rechenschaftsberichts wurde 2009 umfassend überarbeitet, um eine zeitgemäße Außendarstellung des Instituts zu gewährleisten. Eine komprimierte Version des Rechenschaftsberichts, die wesentliche Informationen über die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung in englischer Sprache enthält, soll die Forschungsaktivitäten des IAAEG einem internationalen Publikum zugänglich machen.

Seit Oktober 2007 erscheint der IAAEG-Newsletter monatlich. Darin werden zum einen die Aktivitäten der Instituts-Mitarbeiter sowie die Veranstaltungen am Institut auf einer Seite zusammen gefasst. Zum anderen enthält der Newsletter eine Zusammenstellung der aktuellen Neuerwerbungen der Bibliothek. Der Newsletter ist in elektronischer Form von der Website des Instituts aus abrufbar und kann als E-Mail-Abonnement bezogen werden.

5.4 Datenbestände und elektronische Ressourcen

Da das IAAEG nicht über die Ressourcen für eigene umfangreiche Datenerhebungen verfügt, ist die Pflege und der Zugang zu Daten, die von Dritten erhoben wurden, besonders wichtig, um die empirische Ausrichtung der Forschung zu stützen. Neben diesen externen Datensätzen (SOEP; IAB-Betriebspanel, BHP, IAB – LIAB, IABS, NIFA-Panel, Mikrozensus, LIS/LES, DIB-Vorschlagswesenstatistik, EPOC, Bonner Stichprobe) stehen auch vom IAAEG oder mit maßgeblicher Beteiligung des IAAEG erhobene Datensätze zur Verfügung.

Das IAAEG führt ein umfangreiches Archiv von Geschäftsberichten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen in Deutschland (ehemals WSI-Unternehmensarchiv), das auch im Jahr 2007 kontinuierlich weitergeführt wurde. Dabei sind branchenübergreifend eine große Anzahl aktueller und älterer Jahrgänge erfasst. Insgesamt sind von 89 Unternehmen die kompletten Jahrgänge von 1991 bis 2003 verfügbar. Daneben liegen von einigen Unternehmen auch Geschäftsberichte vor, die bis in die 1950er Jahre zurückreichen. Seit dem Ende der Neunzigerjahre werden die Geschäftsberichte auch in elektronischer Form gespeichert.

Zugänglich am IAAEG sind auch Daten einer international vergleichenden Umfrage zum Transfer von Personalpolitiken. Dieser Datensatz, bestehend aus einer repräsentativen Umfrage unter Tochtergesellschaften angelsächsischer Unternehmungen in Deutschland und deutschen Unternehmungen, wurde von Dr. Matthias Schmitt während seiner Zeit im IAAEG (2000) erhoben. Da es sich um eine auf Personalpraktiken konzentrierte Befragung handelt, eignen sich die Daten auch für weitere Fragestellungen.

Aus dem Dissertationsprojekt von Dr. Tanja Machelet steht ein Datensatz zur internationalen Rekrutierung von Hochschulabsolventen im luxemburgischen Finanzdienstleistungssektor zur Verfügung. Dieser Datensatz umfasst detaillierte Angaben insbesondere zur Beurteilung von Bildungsabschlüssen aus Deutschland, Frankreich, Belgien und Großbritannien. Die Befragung wurde im April 2005 als Vollerhebung durchgeführt (431 Unternehmen). Der Rücklauf umfasst 44 Fälle (ca. 11%).

Aus dem 2006 abgeschlossenen Dissertationsprojekt von Dr. Catharina Leilich verbleibt eine umfassende Erhebung von Daten über 78 Max-Planck-Institute. Der Datensatz umfasst Variable auf Ebene der einzelnen Max-Planck-Institute, die auf der Homepage der Max-Planck-Gesellschaft erhoben wurden. Dabei handelt es sich um eine Vielzahl von Variablen zu Entstehung, Organisations- und Hierarchiestruktur, fachlicher Ausrichtung, Beschäftigtenstruktur und Nachwuchsausbildung der einzelnen Institute. Ergänzt wurden diese Institutsdaten durch eine Erhebung von personenbezogenen Daten über die 274 Direktoren der

Max-Planck-Institute (Stand Oktober 2004). Diese personenbezogenen Daten beinhalten das Alter der Direktoren, die Dauer ihrer Tätigkeit als Direktor am Institut und die Anzahl der Publikationen und der zugehörigen Zitationen jedes Direktors in den Jahren 1989-2003 im Science Citation Index (SCI), Social Science Citation Index (SSCI) und Arts and Humanities Citation Index (A&HCI).

Als weiterer Datensatz steht die DIB-Vorschlagswesenstatistik, welche zur Verwendung für das Dissertationsprojekt von Dr. Mihai Paunescu digitalisiert und aufgearbeitet wurde, zur Verfügung. Das Panel reicht 20 Jahre zurück, von 1986 bis 2005, und umfasst 5964 Beobachtungen und 1347 Fälle. Dabei handelt es sich um eine Erhebung des DIB über Struktur und Performancemerkmale von betrieblichen Vorschlagswesen in vorwiegend deutschen Betrieben.

Durch die Beteiligung an Campus-Lizenzen ist im IAAEG auch 2009 der Zugang zu den Datenbanken JSTOR, Web of Science, verschiedenen Collections von Business Source Premier („Business Collection“, „Business II Collection“. Für die „Arts & Sciences IV Collection“ hat das IAAEG eine eigene Lizenz erworben) sowie der juristischen Datenbank Juris möglich. Eigene Lizenzen für InstitutsmitarbeiterInnen bestehen darüber hinaus für Social Science Research Network (Economics research network, Legal scholarship network, Management research network, Financial economics network) und einzelne Reihen des National Bureau of Economic Research (Economics of Education, Law and economics, Labor studies) sowie die CEPR discussion paper series „Labour economics“ und „Public policy“. Ab Juli 2009 steht außerdem für ein Jahr die Datenbank „Fame“ zur Verfügung.

6 Gastforscher und Besucher

6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

- **Dr. Claudia Schubert**, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Prof. Dr. H. Oetker, Universität Kiel, besuchte das IAAEG vom 29. bis 30. Januar 2009. Sie informierte sich über die Tarifpolitik der Mitgliedstaaten der Europäischen Union.
- Vom 22. bis 28. Februar 2009 hielt sich **dr. Gábor Kártyás**, PhD-Student am Lehrstuhl Arbeits- und Sozialrecht der Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität ELTE, Budapest im IAAEG auf. Im Rahmen seiner Dissertation informierte er sich über den aktuellen Stand der Richtlinien, Verordnungen, Rechtsprechung und Gesetzgebung der Europäischen Union.
- **Dr. Roland Abele**, Redaktion Recht der Internationalen Wirtschaft, besuchte das IAAEG am 18. Juni 2009 und informierte sich über den aktuellen Stand der europäischen Rechtsprechungsliteratur.
- **Prof. Prugberger,**
Prof. Dr. Csilla Csak,
Prof. Dr. Zoltán Nagy,
Prof. Dr. Gyorgy Kenderes,
alle Universität Miskolc, Ungarn. Sie besuchten das IAAEG vom 04. bis 09. Juli 2009 und informierten sich über den aktuellen Stand der Arbeitsrechtsprechung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union.
- **dr. Szilvia Halmos**, PhD-Studentin am Lehrstuhl Arbeits- und Sozialrecht der Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität ELTE, Budapest, besuchte das

IAAEG vom 22. bis 24. Juli 2009. Sie arbeitete an ihrer Dissertation zum Thema „Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis – ein europäischer Vergleich“.

- **Rita Canas da Silva**, Universität Lissabon, Juristische Fakultät, hielt sich vom 07. September bis 16. Oktober 2009 im IAAEG auf. Zu ihrem Dissertationsprojekt „The Suspension of the Employment Contract“ informierte sie sich umfassend in der institutseigenen Bibliothek.
- **Yeliz Bozkurt**, Erasmus Studentin, Assistentin am Lehrstuhl für Arbeitsrecht an der Kültür Universität Istanbul, besuchte das IAAEG am 11. November 2009. In einem längeren Gespräch mit Prof. Schlachter informierte sie sich über den aktuellen Stand des europäischen Arbeitsrechts.

6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

- **Prof. Denton Marks** vom Economics Department der University of Wisconsin-Whitewater, USA, war vom 5. bis zum 12. Oktober 2009 zu Gast am IAAEG. Im Rahmen seines Forschungsaufenthalts hielt er u. a. am 5. Oktober einen Vortrag zum Thema „Higher Education as a Competitive Market“ am IAAEG.

7 Wissenschaftliche Aktivitäten

7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

7.1.1 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Monika Schlachter

- „European Labour Law“, Vortrag anlässlich des Forschungsbesuches an der Universität Debrecen, Juristische Fakultät vom 20. bis 23. April 2009.
- „Whistleblower protection under German Law“, Vortrag anlässlich des Forschungsbesuches an der University of Illinois at Urbana Champaign vom 29. April bis 3. Mai 2009.
- „Die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen gegen grenzüberschreitende Standortverlagerungen – gemeinschaftsrechtliche Hintergründe“, Vortrag anlässlich der Tagung „Im selben Boot? Arbeitsrecht, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen bei Beteiligung mehrerer Unternehmen“ der Deutschen Richterakademie vom 4. bis 9. Mai 2009 in Trier.
- „Entwicklungen im Individualarbeitsrecht unter dem Einfluss der Rechtsprechung des EuGH – erforderliche und entbehrliche Veränderungen“, Vortrag anlässlich des 6. Europarechtlichen Symposiums des BAG vom 14. bis 15. Mai 2009 in Erfurt.

Jennifer Bünger

- „Realisierung lebenslangen Lernens – Eine rechtliche Betrachtung von Weiterbildungsmaßnahmen“, Gutachterkolloquium IAAEG Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Melanie Klauk

- „Berufseinstieg für Juristinnen und Betriebswirtschaftlerinnen“, Projekt Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft M-V, Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald, 7. Dezember 2009.

Ivy Klempt

- „Dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen“, Gutachterkolloquium IAAEG Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

7.1.2 Lehraktivitäten**Monika Schlachter**

- Wintersemester 2008/2009:
 - Vertiefungsvorlesung im Individualarbeitsrecht
 - Kollektives Arbeitsrecht II
 - Examinatorium zum Arbeitsrecht
- Sommersemester 2009
 - Kollektives Arbeitsrecht

Michael Hoffmann

- Sommersemester 2009
 - Übung zur Vorlesung „Einführung in das Strafrecht II“
- Wintersemester 2009/2010
 - Übung zur Vorlesung „Einführung in das Strafrecht I“

7.1.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

- **Dr. David Schneider**, „Die arbeitsrechtliche Implementierung von Compliance - und Ethikrichtlinien“, 29. Januar 2009.
- **Prof. Dr. Achim Seifert**, „The Difficult Reception of Formal Social Science in the Law“, 28. April 2009.
- **Prof. Dr. Stefan Greiner**, „Die Festsetzung tarifgestützter Mindestlöhne bei konkurrierenden Tarifverträgen“, 25. Mai 2009.
- **Rechtsanwalt Guy Castegnaro, LL.M.** „Das luxemburgische Arbeitsrecht in Krisenzeiten: Hilfsmittel oder Hindernis?“, 15. Juni 2009.
- **Rechtsanwalt Alexander Bergweiler**, „Taktik bei Vertretungen von Betriebsrat und Arbeitgeber im Beschlussverfahren aus anwaltlicher Sicht“, 17. November 2009.
- **Dr. Daniel Dittert**, „Das Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH“, 1. Dezember 2009.

7.1.4 Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights

Das Ministerkomitee des Europarates hat Prof. Schlachter zum Mitglied des European Committee of Social Rights für die Zeit ab 2007 ernannt. In dieser Eigenschaft obliegt ihr gemeinsam mit 14 weiteren international renommierten Rechtsexperten die Überwachung der Einhaltung der von vielen Mitgliedstaaten des Europarates ratifizierten Europäischen Sozialcharta von 1961 bzw. ihrer revidierten Fassung von 1996. Die in beiden Fassungen enthaltenen programmatischen Erklärungen und Verpflichtungen erstrecken sich auf die wichtigsten Bereiche des Arbeits- und Sozialrechts. Die Vertragsstaaten sind gehalten, ihre natio-

nale Sozialpolitik so auszugestalten, dass sie den Anforderungen der Europäischen Sozialcharta genügt. Einzelpersonen können aus der Europäischen Sozialcharta keine eigenen Rechte herleiten, die sie vor nationalen Gerichten durchsetzen könnten. Die Einhaltung der Verpflichtungen durch die Vertragsstaaten wird von dem unabhängigen Sachverständigenausschuss auf der Grundlage von alle zwei Jahre vorzulegenden Berichten geprüft. Kommt der Sachverständigenausschuss zu der Erkenntnis, dass einzelne Vertragsstaaten gegen Verpflichtungen aus der Europäischen Sozialcharta verstoßen haben, so hat dies zwar keine unmittelbaren rechtlichen, wohl aber nicht zu unterschätzende politische Folgen.

7.1.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Rolf Birk

- Mitglied der deutschen Sektion der internationalen Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit
- Mitglied der Gesellschaft für Rechtsvergleichung

Monika Schlachter

- Arbeitsgerichtsverband (Mitglied des Verbandsausschusses)
- Deutscher Juristenfakultätentag
- Gesellschaft für Rechtsvergleichung (Vorsitzende der Fachgruppe „Arbeits- und Sozialrecht“ bis Ende 2009)
- International Society for Labour and Social Security Law (Mitglied im Vorstand der deutschen Sektion)
- Vereinigung der Arbeitsrechtslehrer (Mitglied des Vorstands)
- Zivilrechtslehrervereinigung

7.1.6 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Jennifer Bünger

- Rechtsschutz im Gemeinschaftsrecht, ERA Trier, 16. bis 18. Februar 2009.
- Jahrestagung zum europäischen Arbeitsrecht 2009, Aktuelle Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung, ERA Trier, 12. bis 13. März 2009.

Esther Hillen

- Jahrestagung zum europäischen Arbeitsrecht 2009, Aktuelle Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung, ERA Trier, 12. bis 13. März 2009.
- 6. ZAAR-Kongress „Zukunft der Zeitarbeit“, ZAAR München, 8. Mai 2009.
- 32. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung „Die Ordnung der Wirtschaft – zwischen nationaler Gestaltung und internationaler Zusammenarbeit“, Universität zu Köln, 17. bis 19. September 2009.

Michael Hoffmann

- 32. Tagung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung „Die Ordnung der Wirtschaft – zwischen nationaler Gestaltung und internationaler Zusammenarbeit“, Universität zu Köln, 17. bis 19. September 2009.

Melanie Klauk

- Jahrestagung zum europäischen Arbeitsrecht 2009, Aktuelle Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung, ERA Trier, 12. bis 13. März 2009.
- Wissenschaftliches Schreiben für Juristinnen und Juristen, Internationales Graduiertenzentrum der Universität Trier, 16. Juli 2009.
- 38. Kongress des Deutschen Juristinnenbundes (djb): „Integration durch Recht“, Karlsruhe, 24. bis 27. September 2009.
- Workshop „Open Access“, Internationales Graduiertenzentrum der Universität Trier, 30. November 2009.

Ivy Klempt

- Jahrestagung zum europäischen Arbeitsrecht 2009, Aktuelle Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung, ERA Trier, 12. bis 13. März 2009.
- Kölner Tage „Arbeitsrecht in der Wirtschaftskrise“, Vorträge von Dr. Kania: „Betriebsvereinbarungen in der Unternehmenskrise“ und Prof. Dr. Frank Bayerreuther: „Tarifsozialplan und Konsolidierungsvertrag“, Köln, 7. bis 8. Mai 2009.
- Graduiertenworkshop des IAB, Nürnberg, 9. bis 11. Dezember 2009.

Nils Maack

- Jahrestagung zum europäischen Arbeitsrecht 2009, Aktuelle Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung, ERA Trier, 12. bis 13. März 2009.
- Gemeinschaftssymposium „Verhandelte Mitbestimmung in Deutschland und Europa“, Juristische Fakultät Würzburg und VAA Führungskräfte Chemie, Würzburg, 7. Juli 2009.
- Konferenz „Auslaufmodell AG? Reform der unternehmerischen Mitbestimmung“, RWS Verlag Kommunikationsforum, Frankfurt, 6. Oktober 2009.

7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe**7.2.1 Konferenzen und Workshops**

- Netzwerktreffen der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 22. bis 24. Januar.
- European Doctoral Workshop in Industrial Relations. Veranstalter: IAAEG, Universiteit Amsterdam, Central European University Budapest, London School of Economics, Università degli Studi di Milano, Warwick Business School; Veranstaltungsort: Warwick, 24. bis 25. September 2008.
- Gutachterkolloquium des Graduiertenkollegs „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 30. bis 31. Oktober 2009.
- Workshop: Extending the Working Life – Empirical Analyses of Legal Regulations and their Enforcement. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 12. bis 13. November 2009.
- 7. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Recht und Ökonomie. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 4. bis 5. Dezember 2009.

7.2.2 Lehraktivitäten

Alexander Ahrens

- Seminar im Hauptstudium: Theorie und Empirie ethischen Verhaltens im Management. Wintersemester 2008/2009 (mit Dieter Sadowski und Heiko Weckmüller).
- Übung im Hauptstudium: Kontraktmanagement II: Management von Dienstleistungskontrakten. Sommersemester 2009.
- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).
- Proseminar im Grundstudium: „The Undercover Economist“ – alltägliche ökonomische Phänomene und ihre Theorien. Wintersemester 2009/2010

Rainer Ammon

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).

Janine Bernhardt

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).

Ruslan Gurtoviy

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Pia Lünstroth, Vanessa Mertins und Peter Schneider).
- TOPSIM. Sommersemester 2009 und Wintersemester 2009/2010.
- Seminar im Hauptstudium: Entscheidungstheorie. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski und Vanessa Mertins).

Silke Haberkorn

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).

Anke Hammen

- Proseminar im Grundstudium: Ökonomische Experimente – Dem Homo Oeconomicus auf der Spur. Wintersemester 2008/2009 (mit Pia Lünstroth).

Wolfgang Hoffeld

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn und Stephan Huber).

Stephan Huber

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 (mit Dieter Sadowski, Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn und Wolfgang Hoffeld).

Kai Kühne

- Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider).

Pia Lünstroth

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Vanessa Mertins und Peter Schneider).
- Proseminar im Grundstudium: Ökonomische Experimente – Dem Homo Oeconomicus auf der Spur. Wintersemester 2008/2009 (mit Anke Hammen).
- Proseminar im Grundstudium: Erklär mir die Welt – Alltägliche sozioökonomische Phänomene theoretisch und empirisch erklärt. Sommersemester 2009 (mit Antje Eichler).
- Übung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2009/2010.

Vanessa Mertins

- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Pia Lünstroth und Peter Schneider).
- Oberseminar: Experimental Labor Economics. Wintersemester 2008/2009 (mit Dieter Sadowski und Peter Schneider).
- Vorlesung im Bachelorstudium: Grundlagen der Ökonomie. Wintersemester 2008/2009, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.
- Seminar im Hauptstudium: Entscheidungstheorie. Wintersemester 2009/10 (mit Dieter Sadowski und Ruslan Gurtoviy).

Dieter Sadowski

- Seminar im Hauptstudium: Theorie und Empirie ethischen Verhaltens im Management. Wintersemester 2008/2009 (mit Heiko Weckmüller und Alexander Ahrens).
- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioural Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Pia Lünstroth, Ruslan Gurtoviy, Vanessa Mertins und Peter Schneider).
- Oberseminar: Experimental Labor Economics. Wintersemester 2008/2009 (mit Vanessa Mertins und Peter Schneider).
- Vorlesung im Hauptstudium: Management von Dienstleistungskontrakten. Sommersemester 2009.
- Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2009 (mit Kai Kühne und Peter Schneider).
- Oberseminar: Imperfect Labor Markets. Sommersemester 2009 (mit Uwe Jirjahn).

- Vorlesung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2009/2010.
- Oberseminar: Probleme der europäischen Integration. Wintersemester 2009/2010.
- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Work-Life-Balance und die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Wintersemester 2009/2010 (mit Alexander Ahrens, Rainer Ammon, Janine Bernhardt, Silke Haberkorn, Wolfgang Hoffeld und Stephan Huber).
- Seminar im Hauptstudium: Entscheidungstheorie. Wintersemester 2009/10 (mit Ruslan Gurtoviy und Vanessa Mertins).

Peter Schneider

- Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski und Kai Kühne).
- Praxisbezogene Studienform (PbSf) im Hauptstudium: Behavioral Science and Management. Wintersemester 2008/2009 und Sommersemester 2009 (mit Dieter Sadowski, Ruslan Gurtoviy, Pia Lünstroth und Vanessa Mertins).
- Oberseminar: Experimental Labor Economics. Wintersemester 2008/2009 (mit Dieter Sadowski und Vanessa Mertins).

Susanne Warning

- Vorlesung im Hauptstudium: Personalpolitik und Beschäftigungssystem. Wintersemester 2008/2009.
- Vorlesung im Hauptstudium: Personalpolitik und Beschäftigungssystem. Wintersemester 2009/2010.

7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche

- Prof. Jacques Liouville (Universität Robert Schuman Strasbourg): War Adam Smith ein Betrüger? 2. Februar 2009.
- Prof. Dr. Stefan Liebig (Universität Bielefeld): Wann ist Einkommen gerecht? Theorien u. Befunde aus der empirischen Gerechtigkeitsforschung. 6. Februar 2009.
- Dr. Jörg Franke (Technische Universität Dortmund): The Incentive Effects of Affirmative Action in a Real-Effort Tournament. 11. Februar 2009.
- Prof. Dr. Karen M. Anderson (Radboud Universiteit Nijmegen): Promoting the Multi-Pillar Model? The EU and the Expansion of Funded Pension Schemes. 10. März 2009.
- Prof. Dr. Li Haohao (USST Shanghai): Die Wirtschaftskrise aus chinesischer Sicht. 12. Mai 2009.
- Prof. Dr. Matthias Kräkel (Universität Bonn): Limited Liability and the Risk-Incentive Relationship. 26. Mai 2009.
- Jun.-Prof. Dr. Kathia Serrano-Velarde (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg): Wie und warum ist die Akkreditierung auf die Universitäten niedergekommen? 29. Juni 2009.
- Prof. John S. Heywood (University of Wisconsin-Milwaukee): Flexible Contracts and Subjective Well-Being. 16. Juli 2009.
- Prof. Dr. Ulrich Zachert (Universität Hamburg): Gefühltes und reales Arbeits-

recht – am Beispiel des Kündigungsschutzes. 20. Juli 2009.

- Prof. Dr. Ulrich Zachert (Universität Hamburg): Erfahrungen mit einem „unbekannten Objekt“ – der Europäischen Aktiengesellschaft. 20. Juli 2009.
- Prof. Dr. Jens Südekum (Universität Duisburg-Essen): The Effects of Cultural Diversity on Regional Labour Markets. 21. Juli 2009.
- Dipl.-Vw. Wolfgang Nagl (ifo Institut Dresden): A Fragile Pillar: Statutory Pensions and the Risk of Old-age Poverty in Germany. 24. August 2009.
- Prof. Ruth V. Aguilera (University of Illinois at Urbana-Champaign): Publications in International Journals. 21. September 2009.
- Prof. Denton Marks (University of Wisconsin-Whitewater): Higher Education as a Competitive Market. 5. Oktober 2009.
- Prof. Dr. Oliver Fabel (Universität Wien): Die „Geburt“ von Unternehmen: Plan vs. Spontan. 29. Oktober 2009.
- Prof. Dr. Jens Beckert (Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung): Wer spielt warum Lotto – und was lehrt uns das für eine Grundlegung der Wirtschaftssoziologie? 9. November 2009.
- Prof. Dr. Katja Schimmelpfeng (Universität Cottbus): Optimale Stundenpläne. 30. November 2009.
- Dipl.-Kffr. Sophia Lux (Bayreuth): Schwarmintelligenz in Unternehmen. 14. Dezember 2009.

7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

Alexander Ahrens

- Arbeitsmarktinstitutionen und Konsum. Netzwerktreffen, Trier, 22. bis 24. Januar 2009.
- Do labour market institutions influence consumers' expectations? Some aggregate evidence. SAVE-Conference „Economic and Psychological Aspects of Households' Saving Behaviour“, Deidesheim, 29. bis 30. Juni 2009.
- Koreferat zum Vortrag von Peter Cserne (Tilburg): Law and Morality in the regulation of contracts: lessons from ancient Rome, 7th Annual Conference of the German Law and Economics Association (GLEA) and
- 4th French-German Talks in Law and Economics, Trier, 4. bis 5. Dezember 2009.

Rainer Ammon

- Institutional Factors determining firm size distributions – a cross country comparison. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Warwick, 24. bis 25. September 2009.

Janine Bernhardt

- Sicherheit gegen Leistung – Entsteht in der Arbeitnehmermitte ein neuer Beschäftigungskontrakt? Deutsche Gesellschaft für Soziologie, Sektionstagung „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse“. Dortmund, 19. bis 20. Juni 2009 (mit Alexandra Krause).
- The social construction of labour market Efficiency: tracking the processes of societal security norms. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Warwick, 24. bis 25. September 2009.
- Explaining the Variety of European Security Pathways. (How) Do Labour Mar-

ket Institutions Matter for Employees' Security Attitudes? Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Ruslan Gurtoviy

- Inefficient Labor market Institutions. European School on New Institutional Economics 2009. Cargese, Mai 2009.
- Deception in Ultimatum Game. Aberdeen Business School, September 2009.
- Procedures in Labor Contracts: The Role of Bargaining in the Gift-Exchange Experiment. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Silke Haberkorn

- Der demographische Wandel in Deutschland und seine ökonomischen Folgen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Anke Hammen

- Welche Berufsbildung macht reich und glücklich? Fachliche Zusammensetzung von Mehrfachqualifikationen. Netzwerktreffen, Trier, 22. bis 24. Januar 2009.
- Welche Berufsbildung macht reich und glücklich? Fachliche Zusammensetzung von Mehrfachqualifikationen. 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Wien, 5. bis 6. März 2009.
- Welche Berufsbildung macht reich und glücklich? Fachliche Zusammensetzung von Mehrfachqualifikationen. 71. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Nürnberg, 3. bis 6. Juni 2009.
- Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren. Einflussfaktoren und Konsequenzen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Wolfgang Hoffeld

- Existiert eine wettbewerbseinschränkende Wirkung von Mindestlöhnen? Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Stephan Huber

- The coherence of institutions, trade, and welfare. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, Warwick, 24. bis 25. September 2009.
- The impact of institutions, trade, and welfare? Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. Oktober 2009.

Kai Kühne

- Politische Arbeitsrechtsprechung? Eine empirische Analyse richterlicher Entscheidungsfindung. 12. Kolloquium der Personalökonomie, Wien, 5. bis 6. März 2009.
- A Comparison of Empirical Research on Co-determination and Public Discourse. 21st Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16. bis 18. Juli 2009 (mit Dieter Sadowski).
- Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von wirtschaftswissenschaftlichem und massenmedialem Diskurs über Arbeitsrecht. GIRA-Jahrestagung 2009, Erlangen, 8. bis 9. Oktober 2009 (mit Dieter Sadowski).
- Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von wirtschaftswissenschaftlichem und massenmedialem Diskurs über Arbeits-

recht. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Pia Lünstroth

- The “Paradox of Power” in German Universities. Netzwerktreffen, Trier, 22. bis 24. Januar 2009.
- Stufenmodell oder Leistungspunkte – Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge an deutschen Universitäten. 11. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Münster, 20. bis 21. Februar 2009.
- Stufenmodell oder Leistungspunkte – Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge an deutschen Universitäten. 12. Kolloquium der Personalökonomie, Wien, 5. bis 6. März 2009.
- Auf der Suche nach dem Besten? Strategische Entscheidungen in Berufungskommissionen. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 29. bis 31. Oktober 2009.

Vanessa Mertins

- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. Jahrestagung der Gesellschaft für Experimentelle Wirtschaftsforschung, Essen, 15. bis 17. Oktober 2009.
- Effects of Procedures on Decision Making: A Cross-cultural Experimental Investigation. 21st Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16. bis 18. Juli 2009.
- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.

Dieter Sadowski

- NPM und wissenschaftliche Nachwuchsförderung. Wirtschaftswissenschaftliches Kolloquium der Universität Tübingen, 7. Juli 2009.
- A Comparison of Empirical Research on Co-determination and Public Discourse. 21st Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16. bis 18. Juli 2009 (mit Kai Kühne).
- Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von wirtschaftswissenschaftlichem und massenmedialem Diskurs über Arbeitsrecht. GIRA-Jahrestagung 2009, Erlangen, 8. bis 9. Oktober 2009 (mit Kai Kühne).

Peter Schneider

- The impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD education. 21st Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16. bis 18. Juli 2009.
- The Impact of New Public Management (NPM) on PhD Education: With German and European Universities as an Example. 24th EGOS Colloquium: Upsetting Organizations, EGOS, Amsterdam, 10. bis 12. Juli 2008.
- Organizational Resources of Departments with low, high and excellent PhD placement success. With European Economics Departments as an example. Jahreskonferenz der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), San Jose, 21. bis 23. Juli 2008.
- The Impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD Education. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 24. bis 25. Oktober 2008.

Susanne Warning

- Manager-Haftpflichtversicherungen und Corporate Governance Qualität: Empirische Evidenz für Deutschland. 12. Personalökonomisches Kolloquium, Wien, 5. 2009.
- Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität. Forschungskolloquium zur Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, Sion, 17. März 2009.
- Manager-Haftpflichtversicherungen und Corporate Governance Qualität: Empirische Evidenz für Deutschland. Forschungskolloquium zur Wirtschafts- und Unternehmenspolitik, Sion, 19. März 2009.
- D&O Insurance and Corporate Governance Quality: Some Empirical Evidence. Annual Conference of the European Academy of Management (EURAM), Liverpool, 12. Mai 2009.
- D&O Insurance and Small Firms. Max-Planck-Institut für Ökonomik, Jena, 1. Juli 2009.
- Firm Organization and Employment Volatility. Gutachterkolloquium IAAEG, Trier, 30. bis 31. Oktober 2009.
- Do Deductible in D&O Insurance Matter? Some Empirical Evidence. Annual Conference of the German Law and Economics Association (GRÖ) and French-German Talks in Law and Economics, Trier, 4. Dezember 2009.

7.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung

Pia Lünstroth

- Stellvertretende Frauenbeauftragte im Fachbereich IV der Universität Trier

Dieter Sadowski

- Mitglied der European Academy of Arts and Sciences
- Obmann des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) an der Universität Trier
- Mitglied des Fachbereichsrats des Fachbereichs IV der Universität Trier
- Mitglied der Kommission für die Evaluierung binationaler Studiengänge an der Deutsch-Französischen Hochschule
- Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung
- Mitglied des Executive Council der Society for the Advancement of Socio-Economics
- Mitglied im Beirat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
- Sprecher des Graduiertenzentrums „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“
- Mitglied des Kuratoriums der Deutsch-Afghanischen Universitäts-Gesellschaft e.V. in Bonn
- Gutachter für die Studienstiftung des Deutschen Volkes
- Gutachter für die Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Gutachter für die Zeitschrift für Betriebswirtschaft
- Gutachter für die Zeitschrift für Nationalökonomie
- Gutachter für die Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Gutachter für International Review of Law and Economics
- Gutachter für Higher Education
- Gutachter für Organization Studies

- Gutachter für Schmalenbach Business Review
- Gutachter für Socio-Economic Review
- Gutachter für Research Policy
- Gutachter für die Entwicklungsplanung der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam

Susanne Warning

- Gutachterin für Higher Education
- Gutachterin für International Journal for Entrepreneurship and Small Business
- Gutachterin für Journal of Small Business Economics
- Gutachterin für Manchester School

7.2.6 Externe Weiterbildungsaktivitäten

Alexander Ahrens

- Workshop Hochschuldidaktik: Lesen und Leseverständnis. Koblenz, 27. Mai 2009.
- Workshop Hochschuldidaktik: Aktivierende Gestaltung von großen Veranstaltungen. Landau, 20. November 2009.

Rainer Ammon

- Einführung in die Multilevel-Analyse mit HLM. Trier, 28. bis 29. März 2009.
- Institut für Weltwirtschaft in Kiel - Summer School „The New Global Division of Labour“

Janine Bernhardt

- Einführung in die Statistiksoftware R. Trier, 15. Januar 2009.
- Einführung in LaTeX. Trier, 30. bis 31. Januar 2009.
- Einführung in die Multilevel-Analyse mit HLM. Trier, 28. bis 29. März 2009.
- Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Data Collection, “Panel Data Analysis in Comparative Perspective”. University of Essex (UK), 27. Juli bis 7. August 2009.

Anke Hammen

- Schwierige Situationen in der Lehre und am Arbeitsplatz souverän bewältigen. Remagen, 6. Februar 2009.
- Grundlagen des Präsentierens in Theorie und Praxis. 25. bis 26. März 2009.
- Studierende unterstützen: Lesen und Bearbeitung wissenschaftlicher Texte. 27. Mai 2009.

Stephan Huber

- 10 Jahre Euro – Bewährung in der Finanzkrise; Akademie für politische Bildung, Tutzing, 13. bis 15. Februar 2009.
- Einführung in die Multilevel-Analyse mit HLM. Trier, 28. bis 29. März 2009.
- Testing general equilibrium trade theory (Daniel Bernhofen, University of Nottingham), CESifo, München, 7. und 9. April 2009.
- Grenzregionen nach der EU-Erweiterung: Wo stehen wir heute? (Tagung organisiert durch: EC, APR, OEI), Regensburg, 21. April 2009.
- A Short Course on the Quantitative Analysis of Technology Trade, and Growth

- (Jonathan Eaton, New York University), CESifo, München, 7. und 14. Juli 2009.
- 4. Forum Menschenwürdige Wirtschaftsordnung: Moral und Freiheit – Verliert die Wirtschaft ihre normative Basis, Akademie für politische Bildung in Zusammenarbeit mit dem Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Tutzing, 20. Juli 2009.
 - Summer School: „International Trade“ gehalten von Thierry Mayer (Paris), Advanced Studies Program in International Economic Policy Research, Institut für Weltwirtschaft Kiel, Kiel, 7. bis 16. September 2009.
 - Graduiertenworkshop des IAB, Nürnberg, 9. Dezember bis 11. Dezember 2009.

Pia Lünstroth

- Lehren und Lernen in Theorie und Praxis. Mainz, 31. August bis 1. September 2009.
- Grundlagen des Präsentierens in Theorie und Praxis. Mainz, 9. bis 10. September 2009.

Vanessa Mertins

- Summer School on Economic Psychology and Psychological Economics, Universität Trento, IAREP, CEEL.

Susanne Warning

- Mündliche Prüfungen und Prüfungsberatungs-Sprechstunden. Kaiserslautern, 5. bis 6. Juni 2009.
- Lehren und Lernen in Theorie und Praxis, Mainz, 31. August bis 1. September 2009.
- Aktivierende Gestaltung von großen Seminaren und Vorlesungen, Landau, 20. November 2009.

8 Veröffentlichungen

8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.1.1 Monographien und Aufsätze

Rolf Birk

- Der Schutz der Mitwirkungsrechte von Betriebsrat und Comité d'entreprise – Vergleichende Bemerkungen zum deutschen und französischen Recht, in: Hönn/Oetker/Raab (Hrsg.), Festschrift für Peter Kreutz zum 70. Geburtstag, Luchterhand Verlag, 2009, S. 59-68.
- International Organisation of Employers, in: Tietje/Brouder (Hrsg.), Handbook of Transnational Economic Governance Regimes, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden/Boston 2009, S. 177-190 (zusammen mit Nils Maack).
- The Council of Europe and Employee Involvement in Private Enterprises, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 25, no. 2 (2009), S. 123-135 (zusammen mit Nils Maack).
- Europarechtliche Aspekte der Friedenspflicht, in: Bauer/Kort/Möllers/Sandmann (Hrsg.), Festschrift für Herbert Buchner zum 70. Geburtstag, C.H. Beck, München 2009, S.133-140.
- Die Auswirkungen des Beitritts der Türkei zur Europäischen Union auf das

Arbeits- und Sozialrecht, in: Istanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 99, Golden Medya Matbacılık ve Tic. A. S., 2009, S. 15-19.

- Betriebsschließung und Arbeitnehmerbeteiligung – Niederländisches und Deutsches Recht im Vergleich, in: Houwerzijl/Peters (Hrsg.), Exit: Onderneming, Werknemer en het einde van de dienstbetrekking, Liber Amicorum voor Irene Asscher-Vonk, Kluwer Law International, Deventer 2009, S. 289-302.
- Die individualrechtliche Regelung von Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitsvertrag und Direktionsrecht – einige Bemerkungen zum französischen und deutschen Recht, in: Mitrus (Hrsg.), Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Studies in Labour Law and Social Policy, Liber Amicorum Andrzej Swiatkowski, Krakow Rocznik, 2009, S. 91-99.
- Imposed variation of terms of employment – Some comparative remarks to German, Swedish, and English individual labour law, in: Festschrift für Ronnie Eklund (demnächst).

Nils Maack

- International Organisation of Employers, in: Tietje/Brouder (Hrsg.), Handbook of Transnational Economic Governance Regimes, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden/Boston 2009, S. 177-190. (zusammen mit Rolf Birk).
- The Council of Europe and Employee Involvement in Private Enterprises, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 25, no. 2 (2009), S. 123-135 (zusammen mit Rolf Birk).

Monika Schlachter

- Entwicklungen im Individualarbeitsrecht unter dem Einfluss der Rechtsprechung des EuGH – erforderliche und entbehrliche Veränderungen, in: Sonderbeilage zu RdA Heft 5/2009, S. 31-40.
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 10. Auflage, C.H. Beck, München 2010:
 - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
 - Arbeitnehmerentsendegesetz
 - Art. 141 EG- Vertrag
 - Berufsbildungsgesetz
 - Internationales Arbeitsrecht
 - Jugendarbeitsschutzgesetz
 - Mutterschutzgesetz
- From Collective Agreements to Statutory Minimum Wages, in: Mitrus (Hrsg.), Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Studies in Labour Law and Social Policy, Liber Amicorum Andrzej Swiatkowski, Krakow Rocznik, 2009, S. 463-471.
- Germany, in: Roger Blanpain (Hrsg.), The Laval and Viking Cases – Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflict in the European Economic Area and Russia, Bulletin of Comparative Labour Law - 69 -, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2009, S. 63-72.
- Collective Redundancies and Workers' Participation, in: Houwerzijl/Peters (Hrsg.), Exit: Onderneming, Werknemer en het einde van de dienstbetrekking, Liber Amicorum voor Irene Asscher-Vonk, Kluwer Law International, Deventer 2009, S. 275-288.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – arbeitsrechtliche und familienrechtliche Aspekte, in: Sängler/Bayer/Koch/Körber (Hrsg.), Gründen und Stiftungen, Festschrift zum 70. Geburtstag des Jenaer Gründungsdekans und Stiftungsrechtlers Olaf Werner, Nomos, Baden-Baden 2009, S. 497-507.

8.1.2 Herausgeberschaften

8.1.2.1 Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EJLL - European Journal of Labour Law)

Prof. Schlachter ist Mitherausgeberin der im dritten Jahr erscheinenden Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA). Die EuZA erscheint vierteljährlich. U. a. werden die Auswirkungen des Europarechts auf das nationale Arbeitsrecht der EU-Mitgliedstaaten dargestellt, die Rechtsprechung des EuGH im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts ausgewertet sowie über wichtige Tagungen, Kongresse und Veranstaltungen berichtet.

8.1.2.2 Comparative Labor Law & Policy Journal

Das Comparative Labor Law & Policy Journal wurde 1976 als Comparative Labor Law Journal begründet und erscheint seit 1997 unter dem jetzigen Titel. Es ist eine Publikation der University of Illinois College of Law und der United States Branch of the International Society for Labor and Social Security. Schwerpunkt der Zeitschrift ist die vergleichende Auswertung des Arbeitsrechts, der Beschäftigungspolitik und der sozialen Sicherheit. Seit 2009 gehört Prof. Schlachter dem Editorial Advisory Board an.

8.1.2.3 Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Die Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) erscheint vierteljährlich im Verlag C.F. Müller. Herausgegeben wird sie für das IAAEG von Prof. Birk und für das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht von Prof. Dr. Ulrich Becker.

Auch im Jahr 2009 konnten erneut namhafte Autoren zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Zahl der verkauften Exemplare ist insgesamt stabil, die in der ZIAS veröffentlichten Beiträge werden zunehmend zitiert, worin sich das wachsende Interesse an rechtsvergleichenden Arbeiten aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts widerspiegelt.

Die ZIAS umfasst neben Abhandlungen auch eine ausführliche Dokumentation deutschsprachiger Veröffentlichungen über das ausländische und internationale Arbeits- und Sozialrecht.

8.1.2.4 Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft

Die Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaften (ZVglRWiss), begründet 1878, erscheint dreimonatlich im Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg. Herausgegeben wird sie unter anderem von Prof. Birk.

Der Schwerpunkt der Zeitschrift liegt auf dem Gebiet der Rechtsvergleichung. Von besonderem Interesse ist dabei das Internationale Wirtschaftsrecht, d. h. Internationales Finanz- und Devisenrecht, Internationales Gesellschaftsrecht sowie die völkerrechtliche Problematik des Internationalen Wirtschaftsrechts.

Neben rechtsvergleichenden Aufsätzen enthält die ZVglRWiss auch einen umfangreichen Rezensionsteil.

8.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

8.2.1 Monographien und Aufsätze

Anke Hammen

- Die Wirkung von Mehrfachqualifikationen auf Einkommen und Zufriedenheit – Gibt es einen Trade-Off? Zeitschrift für Betriebswirtschaft 79: 1437-1468.

Daniel Heuermann

- Career Networks and Job Matching – Evidence on the Microeconomic Foundations of Human Capital Externalities. IAAEG Discussion Paper No. 01/2009.
- Reinventing the Skilled Region: Human Capital Externalities and Industrial Change. IAAEG Discussion Paper No. 02/2009.
- Human Capital Externalities in Western Germany. IAAEG Discussion Paper No. 03/2009.
- Human Capital Externalities and the Urban Wage Premium – Two Literatures and their Interrelations. Urban Studies (im Erscheinen; mit Benedikt Halfdarson und Jens Südekum).

Stephan Huber

- Der Erfolg von Flexicurity. OeI Working Papers Nr. 277, Oktober 2009.

Kai Kühne

- Co-determination: The Growing Tension between Empirical Research and Public Discourse. In: Eder, Maria (Hg.): 20 Jahre Europäische Akademie der Wissenschaften und Künste – Festschrift. Weimar: 349-357 (mit Dieter Sadowski).
- Scandalous Co-determination. In: Brink, Alexander (Hg.): Corporate Governance and Business Ethics. Berlin et al. (im Erscheinen; mit Dieter Sadowski).

Pia Lünstroth

- Stufenmodell oder Leistungspunkte? Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge an deutschen Universitäten. IAAEG Discussion Paper No. 04/2009.

Vanessa Mertins

- Experimental Learning with Experiments. International Review of Economics Education (im Erscheinen; mit Henrik Egbert).
- Experimentieren aber wie? Problemfelder und Lösungsskizzen für ökonomische Experimente im Schulunterricht. In: Seeber, Günther (Hg.): Forschungsfelder der Wirtschaftdidaktik. Schwalbach: 123-135.

Tim Montag

- Das personalwirtschaftliche und ökonomische Kalkül des unternehmerischen Einsatzes von Leiharbeit im Spiegel der rechtlichen Rahmenbedingungen in den USA. Taunusstein.

Dieter Sadowski

- Measuring Organizational Capital. Schmalenbach Business Review 61: 393-412 (mit Oliver Ludewig).
- Organisatorische Determinanten erfolgreicher Doktorandenförderung. In: Lange, Uta et al. (Hg.): Steuerungsprobleme im Bildungswesen – Festschrift

für Klaus Harney. Wiesbaden: 213-226 (mit Peter Schneider und Nicole Thaller).

- The impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD education – with German Economics Departments as an Example. Higher Education (im Erscheinen; mit Peter Schneider).
- Co-determination: The Growing Tension between Empirical Research and Public Discourse. In: Eder, Maria (Hg.): 20 Jahre Europäische Akademie der Wissenschaften und Künste – Festschrift. Weimar: 349-357 (mit Kai Kühne).
- Scandalous Co-determination. In: Brink, Alexander (Hg.): Corporate Governance and Business Ethics. Berlin et al. (im Erscheinen; mit Kai Kühne).
- Review of: Hans-Werner Sinn et al.: Redesigning the Welfare State: Germany's Current Agenda for an Activating Social Assistance. Comparative Labor Law & Policy Journal 30(2009): 905-908.

Peter Schneider

- Organisatorische Determinanten erfolgreicher Doktorandenförderung. In: Lange, Uta et al. (Hg.): Steuerungsprobleme im Bildungswesen – Festschrift für Klaus Harney. Wiesbaden: 213-226 (mit Dieter Sadowski und Nicole Thaller).
- The impact of New Public Management (NPM) instruments on PhD education – with German Economics Departments as an Example. Higher Education (im Erscheinen; mit Dieter Sadowski).

Susanne Warning

- Misleading Rankings of Research in Business: A Reply. German Economic Review 10(2009): 368-371 (mit Günther G. Schulze).

Frank Wehinger

- Legale und illegale Einwanderung nach Südeuropa. In: Amt für Geoinformationssysteme der Bundeswehr (Hg.): Jahrbuch des Dezernats Geopolitik. Euskirchen.
- Das politische System der Region Kurdistan im Irak. In: Akude, John et al. (Hg.): Legitimität und Funktionsweise politischer Herrschaft im synchronen und diachronen Vergleich. Wiesbaden.

8.2.2 Herausgeberschaften

- Journal of Educational Administration
- Managementforschung
- European Journal of Law and Economics
- Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Industrielle Beziehungen – German Journal of Industrial Relations (seit 2008 geschäftsführender Herausgeber)
- Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht
- International vergleichende Studien zur Personalökonomie und Arbeitspolitik
- Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen
- Beiträge zur betriebswirtschaftlichen Forschung
- Management Revue
- Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung

8.3 Korrespondierende Mitglieder

Uschi Backes-Gellner

- Gewonnene Jahre: Empfehlungen der Akademiengruppe Altern in Deutschland. Stuttgart (mit Jürgen Baumert, Ulrich Becker, Axel Börsch-Supan, Josef Ehmer, Karl M. Einhäupl, Otfried Höffe, Reinhard F. Hüttl, Ulrich Keil, Kurt Kochsiek, Jürgen Kocka, Martin Kohli, Ulman Lindenberger, Bernhard Müller, Jürgen Nehmer, Jutta Schnitzer-Ungefug, Ursula M. Staudinger, Elisabeth Steinhagen-Thiessen, Gert G. Wagner und Georg Wick).
- Bildungsökonomische Analysen der Effekte von Lehrern und Schulorganisation auf Schülerleistungen. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW) (im Erscheinen; mit Silvia Teuber und Johannes Mure).
- Lock-in-Effekte durch Humankapitalinvestitionen. Wirtschaftswissenschaftliches Studium WiSt 38(2009)1: 37-39 (mit Johannes Mure und Regula Geel).
- The Impact of Labour Market Regulations on (Potential) Entrepreneurs: The Case of Germany. International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management 10(2009)1: 53-70 (mit Petra Moog).
- Skill obsolescence, vintage effects and changing tasks. Applied Economics Quarterly 55(2009)1: 83-104 (mit Simon Janssen).
- Social Capital and the Willingness to Become Self-Employed: Is There a Difference Between Women and Men? Journal of International Studies of Management & Organisation 39(2009)2: 33-64 (mit Petra Moog).
- The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. In: Jansen, Dorothea (Hg.): Governance and Performance in the German Public Research Sector: Disciplinary Differences. Dordrecht (im Erscheinen; mit Birgit Unger und Kerstin Pull).
- Altern, Arbeit und Betrieb: Ergebnisse und Schlussfolgerungen. In: Backes-Gellner, Uschi; Stephan Veen (Hg.): Altern, Arbeit und Betrieb. Stuttgart: 145-157.
- Altersbilder bei Personalverantwortlichen in (deutschen) Unternehmen. In: Ehmer, Josef; Otfried Höffe (Hg.): Bilder des Alterns im Wandel: Historische, interkulturelle, theoretische und aktuelle Perspektiven. Stuttgart: 167-172.
- Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Spiegel bisheriger Forschung. In: Backes-Gellner, Uschi; Stephan Veen (Hg.): Altern, Arbeit und Betrieb. Stuttgart:

11-25.

- Betriebliche Altersstrukturen und Produktivitätseffekte. In: Backes-Gellner, Uschi; Stephan Veen (Hg.): Altern, Arbeit und Betrieb. Stuttgart: 29-64 (mit Stephan Veen).
- Erfassung der Wirkung von Lehrprofessionalität aus bildungsökonomischer Perspektive. In: Zlatkin-Troitschanskaia, Olga et al. (Hg.): Lehrprofessionalität – Bedingungen, Genese, Wirkungen und ihre Messung. Weinheim: 743-755 (mit Silvia Teuber und Johannes Mure).
- Probleme und Chancen lebenslangen Lernens aus betriebswirtschaftlicher Perspektive. In: Staudinger, Ursula M.; Heike Heidemeier (Hg.): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Stuttgart: 65-73.
- Altern, Arbeit und Betrieb. Stuttgart. Nova Acta Leopoldina, Neue Folgen. Volume 3 (mit Stephan Veen).
- Die Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes am Beispiel der Freistellung von Betriebsräten – ein Beitrag zur Rechtstatsachenforschung. ISU Working Paper No. 104/2009 (mit Jens Mohrenweiser).
- Marijuana Consumption, Educational Outcomes and Labor Market Success: Evidence from Switzerland. Swiss Leading House Working Paper No. 43/2009 (mit Donata Bessy).
- Occupational Mobility within and between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach. Swiss Leading House Working Paper No. 47/2009 (mit Regula Geel).
- Time – Even More Costly Than Money: Training Costs of Workers and Firms. Swiss Leading House Working Paper No. 46/2009 (mit Simone Tuor).
- What difference do beliefs make? Gender job associations and work climate. ISU Working Paper No. 107/2009 (mit Simon Janssen).
- What triggers the establishment of a works council? ISU Working Paper No. 101/2009 (mit Jens Mohrenweiser und Paul Marginson).

Bernd Frick

- Analyzing Head Coach Dismissals in the German “Bundesliga” with a Mixed Logit Approach. European Journal of Operational Research 200(2010)1: 151-159 (mit Carlos Pestana Barros und Joachim Prinz).
- Coaching for Survival: The Hazards of Head Coach Careers in the German “Bundesliga”. Applied Economics 41(2009)11: 3303-3311 (mit Carlos Pestana Barros und Jose Passos).
- Einkommens- oder Reputationsmaximierung? Eine empirische Untersuchung der Vergütung und Leistung von Bundesliga-Schiedsrichtern. Die Betriebswirtschaft 69(2009)1: 69-83 (mit Oliver Gürtler, Joachim Prinz und Andreas Wiendl).
- Globalization and Factor Mobility: The Impact of the “Bosman-Ruling” on Player Migration in Professional Soccer. Journal of Sports Economics 10(2009) 1: 88-106.
- Labor Markets in Professional Team Sports. In: Hendry, I. (Hg.): International Handbook of Sport Management and Policy. London (im Erscheinen).
- Panel Econometrics in Sports Economics Research. In: Dolles, Harald; Sten Södermann (Hg.): Handbook of Research on Sport and Business. Northampton (im Erscheinen).
- Career Duration in Professional Football: The Case of German Soccer Referees. In: Kahane, Leo; Stephen Shmanske (Hg.): Handbook of Sports Econom-

ics. Oxford (im Erscheinen).

- Salary Caps and Luxury Taxes in Professional Team Sports Leagues, in: Kahane, Leo; Stephen Shmanske (Hg.): Handbook of Sports Economics. Oxford (im Erscheinen; mit Dennis Coates).
- The Changing Ownership Structure of Football in Europe. In: Lenten, Liam (Hg.): Economics of Sports Leagues: An International Perspective. Northampton (im Erscheinen).
- Team Performance and Individual Career Duration: Evidence from the German "Bundesliga". In: Andersson, Patric; Peter Ayton; Carsten Schmidt (Hg.): Myths and Facts about Football: The Economics and Psychology of the World's Greatest Sport. Cambridge: 327-348 (mit Joachim Prinz und Gunnar Pietzner).
- The Doping Trap: Why Negative Lists and Random Testing Don't Work. In: Rodriguez, Placido; Stefan Késenne; Jaume Garcia (Hg.): Threats to Sport and Sports Participation. Oviedo: 41-59.
- Men in Black: Monitoring and Performance of German Soccer Referees. In: Dietl, Helmut; Egon Franck, Hippolyt Kempf (Hg.): Football – Economics of a Passion. Schorndorf: 309-321 (mit Oliver Gürtler und Joachim Prinz).

Kerstin Pull

- The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. Schmalenbach Business Review (im Erscheinen; mit Kristin Chlosta).
- The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. In: Jansen, Dorothea (Hg.): Governance and Performance in the German Public Research Sector: Disciplinary Differences. Dordrecht (im Erscheinen; mit Birgit Unger und Uschi Backes-Gellner).
- Korreferat zum Referat von R. Fahr, B. Irlenbusch: Information Cascades among Groups and Individuals – First Results. In: Franz, Wolfgang et al. (Hg.): Experimentelle Wirtschaftsforschung. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Otto-beuren 38. Tübingen: 77-78.
- Korreferat zum Referat von S. Fischer, W. Güth, C. Köhler: Effects of Profitable Downsizing on Collective Bargaining. In: Franz, Wolfgang et al. (Hg.): Experimentelle Wirtschaftsforschung. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Otto-beuren 38. Tübingen: 249-251 (mit Manfred Stadler).
- Risiken und Nebenwirkungen der Leistungsmessung von Professoren: Warum wir sie brauchen und warum wir dennoch aufpassen müssen. Editorial. Die Betriebswirtschaft 69(2009)3: 311-313.
- Determinanten der Outplacement-Gewährung: Ergebnisse einer theoriegeleiteten empirischen Analyse. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42(2009)2: 155-169 (mit Dorothea Alewell).
- Heterogenität und Forschungoutput von Forschernachwuchsgruppen – Ein Beitrag zur Governance von Non-Profit-Einheiten. Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis 61(2009)1: 41-55 (mit Birgit Unger).
- Generosity, Greed and Gambling: What difference does asymmetric information in bargaining make? Jena: Jena Economic Research Papers No. 2009 – 021 (mit Charlotte Klempt).
- The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. Zurich: Institute for Strategy and Business Economics Working Paper No. 99, February 2009 (mit Birgit Unger und Uschi Backes-Gellner).
- Intra-firm Conflicts and Interfirm Competition. Jena: Jena Economic Research

Papers No. 2009 - 007 (mit Werner Güth und Manfred Stadler).

Martin Schneider

- Employee Preferences for International Assignments. In: Scroggins, Wesley A. et al. (Hg.): Celebrate the tapestry: Diversity in the modern global organization. Proceedings of the 10th International Human Resource Management Conference, Santa Fe, NM, USA, June 21-24 (mit Doris Warneke).
- Mapping the Institutional Capital of High-tech Firms: A Fuzzy-set Analysis of Capitalist Variety and Export Performance. Journal of International Business Studies, advance online publication, DOI: 10.1057/jibs.2009.36 (mit Conrad Schulze-Bentrop und Mihai Paunescu).
- Altersstruktur und Produktivität von Gerichten: Wie sinnvoll sind Gerichtshierarchien? In: Bork, Reinhard; Thomas Eger; Hans-Bernd Schäfer (Hg.): Ökonomische Analyse des Verfahrensrechts. Beiträge zum XI. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts (26. bis 29. März 2008). Tübingen: 23-41.

8.4 Gemeinsame Herausgeberschaften

8.4.1 Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht

Bernd Waas (Band 1 1993)

Konzernarbeitsrecht in Großbritannien.

Sabine van Scherpenberg (Band 2 1995)

Kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und England.

Benedikt Bödding (Band 3 1996)

Die europarechtlichen Instrumentarien der Sozialpartner.

Sebastian Krebber (Band 4 1997)

Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen.

Erhard Hernichel (Band 5 1999)

Der leitende Angestellte (dirigenti) im italienischen Arbeitsrecht.

Michael Gotthardt (Band 6 1999)

Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis im Königreich Schweden und in der BRD.

Christoph Teichmann (Band 7 1999)

Die Gesellschaftsgruppe im französischen Arbeitsrecht.

Christopher Kasten (Band 8 1999)

Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch.

Sven-Frederik Balders (Band 9 1999)

Die Neubesetzung der Stellen streikender Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepublik Deutschland.

Hayrullah Özcan (Band 10 2000)

Erkrankung von Arbeitnehmern im europäischen Ausland.

Oda Hinrichs (Band 11 2001)

Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung.

Gunther Mävers (Band 12 2002)

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Monika Schlachter (Band 13 2002)

Außergerichtliche Konfliktlösung im Arbeitsverhältnis.

Bernd Veigel (Band 14 2002)

Das niederländische Arbeitsschutzrecht und die Umsetzung der Rahmenrichtlinie in den Niederlanden.

Sabine Böhmert (Band 15 2002)

Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration.

Bernd Waas (Band 16 2003)

Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande.

Ulrich Zachert (Band 17 2004)

Beendigungstatbestände im internationalen Vergleich.

Vera Herkommer (Band 18 2004)

Die Europäische Sozialklausel.

Antje Fudickar (Band 19 2004)

Parteiautonome Anknüpfung grenzüberschreitender Tarifverträge in der Europäischen Union.

Wolfram Desch (Band 20 2005)

Arbeitsrecht in Australien – Vom System der zentralisierten Zwangsschlichtung zum Enterprise Bargaining.

Nikolaus Bardenhewer (Band 21 2006)

Der Firmentarifvertrag in Europa – Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Großbritannien und Frankreich.

Katja Nebe (Band 22 2006)

Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen – Die RL 92/85 und ihre Konsequenzen für das deutsche Mutterschutzrecht.

Hannah Blefgen (Band 23 2006)

Die Anknüpfung an die einstellende Niederlassung des Arbeitgebers im Internationalen Arbeitsvertragsrecht.

Golo Weidmann (Band 24 2007)

Die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 in Fällen mit Auslandsbezug.

Mathias Maul-Sartori (Band 25 2008)

Europäische arbeitsverhältnisbezogene Informationsrechte – Die Richtlinie 91/533/EWG und ihre Umsetzung in Deutschland (Nachweisgesetz), Frankreich und Großbritannien.

8.4.2 International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Ruth Böck (Band 1 1996)

Betriebliche Kompensationspolitik im Wettbewerb nationaler sozialer Sicherungssysteme.

Kerstin Pull (Band 2 1996)

Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen.

Musewa M'Bayo (Band 3 1996)

Unternehmerische Selbstregulierung und internationale Regulierung.

Monika Weber-Fahr (Band 4 1996)

Lohnentwicklung auf Arbeitsmärkten mit multinationalen Unternehmen.

Uschi Backes-Gellner (Band 5 1996)

Betriebliche Bildungs- und Wettbewerbsstrategien im deutsch-britischen Vergleich.

Bernd Frick (Band 6 1997)

Mitbestimmung und Personalfluktuatation.

Thomas Cleff (Band 7 1997)

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang.

Mattias Kräkel (Band 8 1997, zweite Auflage 1999)

Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik.

Jörg Basten (Band 9 1998)

Gewerkschaften und betriebliche Sanierung. Die Wirkungen des Arbeitsrechtsregimes in den Transformationsökonomien Polens und Rußlands.

Martin Schneider (Band 10 1998)

Personalpolitische Anpassungen als Risikomanagement. Ein ökonomischer Beitrag zur Theorie des flexiblen Unternehmens.

Susanne Wienecke (Band 11 2001)

Der Betrieb als Politikarena. Ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken.

Sabine Lindenthal (Band 12 2001)

Die Kontrollfunktion des mitbestimmten Aufsichtsrats. Ein vertragstheoretischer Beitrag zur Corporate Governance-Debatte.

Kerstin Reden (Band 13 2002)

Personalpolitik ausländischer Investoren in China. Wettbewerbsfähige Strategien im Spannungsfeld zwischen Produktmarkt und Arbeitsrechtsregime.

Mattias Schmitt (Band 14 2002)

Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen. Eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal- und arbeitspolitischen Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen.

Joachim Junkes (Band 15 2002)

Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur.

Sergi Vilá (Band 16 2003)

Rezension: Berufsunfallrisiko: Korrektur verzerrter Wahrnehmung und Unfallrisikokompensation.

Kerstin Pull (Band 17 2003)

Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. US-amerikanische Unternehmen in Deutschland und Großbritannien.

Oliver Ludewig (Band 18 2006)

Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten.

Markus Helfen (Band 19 2007)

Digitale Wirtschaft, direkte Partizipation und die Verankerung von Unternehmen in arbeitspolitischen Institutionen. Eine empirische Untersuchung der Tarifautonomie und der repräsentativen Mitbestimmung zu Beginn des 21. Jahrhunderts.

Dana Liebmann (Band 20 2009)

Institutional Change in a Varieties of Capitalism Context. How to Explain Shifts from Coordinated Market Economies towards Liberal Market Economies in the 1990s - An Empirical Analysis of Cross-Country Data.

8.4.3 Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen**Hans Helmut Kehr (Band 1 1995)**

Leistungsorientierter Krankenhaus-Betriebsvergleich. Entwicklung eines Informations- und Kontrollsystems zur Vergleichbarkeit der Krankenhäuser hinsichtlich ihrer Wirtschaftlichkeit.

Karl Heinrich Bruckschen (Band 2 1995)

Der Einfluß leitender Ärzte auf den technologischen Fortschritt im Krankenhaus. Ein Modell der Beschaffung medizinisch-technischer Geräte (MTG).

Norbert Brühl (Band 3 1997)

Personalabbau und Altersstruktur. Eine betriebswirtschaftliche Analyse.

Rainer Krütten (Band 4 1997)

Synthetische Unternehmensstichproben. Ein alternativer Weg zur empirischen Analyse der Arbeitsnachfrage und deren Einfluß auf die Wertschöpfung im Unternehmen?

Doris Beer, Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 5 1999)

Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung.

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 6 1999)

Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen.

Bernd Frick, Renate Neubäumer, Werner Sesselmeier (Hrsg.) (Band 7 2000)

Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv.

Susanne Vaudt (Band 8 2001)

Außergerichtliche Konfliktregelungen unter Rechtsunsicherheit. Die Schiedsstelle für Krankenhauspflegesätze.

Rolf Dockter (Band 9 2002)

Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik im professionellen Teamsport. Eine Effizienzanalyse des deutschen Berufsfußballs.

Florian Turk (Band 10 2003)

Betriebliches Gesundheitskapital.

Joachim Prinz (Band 11 2004)

Why are wages upward sloping with tenure?

Martin Schneider (Band 12 2004)

Performance-Controlling professioneller Dienstleistungen.

Thomas Fritz (Band 13 2006)

Fußball und Strategie.

Gunnar Pietzner (Band 14 2007)

Krankenstands- und Arbeitslosenquote in Deutschland. Eine ökonomische Perspektive.

Iris Möller (Band 15 2007)

Organisation, Personalpolitik und betriebliche Performance.

Catharina Leilich (Band 16 2007)

Flache oder steile Hierarchien in Forschungsinstituten? Empirische Befunde für die Max-Planck-Institute.

Björn Hinderlich (Band 17 2007)

Betriebliche Mitbestimmung im Wandel. Ein britisch-deutscher Vergleich.

Ulrich G. Daamen (Band 18 2008)

Die Performance deutscher Kinofilme und zeitgenössischer Darsteller des deut-

schen Films.

Mihai Paunescu (Band 19 2008)

Allokation von Entscheidungsrechten im Betrieblichen Vorschlagswesen. Bedingungen und Folgen der Dezentralisierung.

Silke C. Daamen (Band 20 2008)

Erfolgskontrolle der Referenz- und Projektfilmförderung des Bundes und der Länder anhand programmfüllender deutscher Kinofilmproduktionen. Eine ökonomische Analyse.

Chris Windhövel (Band 21 2008)

Determinanten der Teamperformance. Eine personalökonom(etr)ische Untersuchung auf Basis von Mikrodaten.

Frank Maass (Band 22 2009)

Kooperative Ansätze im Corporate Citizenship. Erfolgsfaktoren gemeinschaftlichen Bürgerengagements von Unternehmen im deutschen Mittelstand.

Nicole Thaller (Band 23 2009)

Ist selbst initiiertes Wandel in Universitäten möglich? Das Beispiel der Promovierendenausbildung.

Kersten Ruoss (Band 24 2009)

Allokation von Verfügungsrechten und die Governance von Fußballunternehmen. Eine empirische Analyse unter institutionenökonomischen Aspekten.

8.4.4 Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung

Thomas Groß, Natalie Arnold (Band 1 2007)

Regelungsstrukturen der außeruniversitären Forschung. Organisation und Finanzierung der Forschungseinrichtungen in Deutschland.

Natalie Arnold (Band 2 2007)

Die Bedeutung der Wissenschaftsfreiheit für die Fraunhofer-Gesellschaft.

Heide Klug (Band 3 2008)

Hochschulreformen und Informationssysteme. Organisation – Personen – Technik.

Corinna Nadine Schulz (Band 4 2008)

Whistleblowing in der Wissenschaft. Rechtliche Aspekte im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten.

Dorothea Jansen (Band 5 2009)

Neue Governance für die Forschung. Tagungsband anlässlich der wissenschaftspolitischen Tagung der Forschergruppe 'Governance der Forschung'. Berlin, 14.-15. März 2007.

Katrin Baltes (Band 6 2010)

Ausbildungsunterschiede zwischen Universität und Fachhochschule. Eine Fallstudie zum hochschultypspezifischen Studierendenhabitus im Fach Betriebswirtschaftslehre.

Linda-Martina Apel (Band 7 2009)

Verfahren und Institutionen zum Umgang mit Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Rechtsvergleichende Untersuchung zwischen Deutschland, Dänemark und den USA.

9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Juristische Mitarbeiterinnen:

- **Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.**

Melanie Klauk studierte an der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald von 2000 bis 2002 Politikwissenschaft und Skandinavistik B.A. und von 2002 bis 2007 Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Im November 2005 absolvierte sie den Bachelor of Laws (LL.B.). Das Thema ihrer LL.B. Arbeit lautete: „Das Recht der Offshore - Windenergieanlagen in der Ausschließlichen Wirtschaftszone - am Beispiel Dänemarks, Deutschlands und der Niederlande“. Von 2001 bis 2002 arbeitete sie als studentische Hilfskraft im Dekanat der Philosophischen Fakultät und im Rektorat der Universität Greifswald. Von 2004 bis 2006 war sie als studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Öffentliches Recht, Finanz- und Steuerrecht, bei Prof. Dr. Rodi, beschäftigt. Im Februar 2007 legte Melanie Klauk das Erste Juristische Staatsexamen ab. Das Referendariat verbrachte sie am OLG Koblenz, wo sie im Mai 2009 das Zweite Juristische Staatsexamen bestand. Stationen verbrachte sie unter anderem beim Arbeitsgericht Koblenz, der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, Practice Group „Employment Pensions Benefits“, Köln und der EU Kommission Brüssel, Generaldirektion (GD) Personal und Verwaltung, Einheit „Rechtsbeschwerden“. Von Juni 2009 bis November 2009 war sie Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ am IAAEG. Seit Dezember 2009 ist Melanie Klauk wissenschaftliche Mitarbeiterin in der juristischen Abteilung des IAAEG.

- **Ref. jur. Laura Stephan**

Ab Herbst 2004 studierte Laura Stephan Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Studienbegleitend absolvierte sie die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht, die sie 2006 abschloss. Während des Studiums arbeitete sie als wissenschaftliche Hilfskraft, anfangs am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht von Prof. Rolf Birk, später am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG. Im Sommer 2009 schloss Laura Stephan ihr Hochschulstudium mit dem 1. Staatsexamen ab. Seitdem arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der juristischen Abteilung des Instituts bei Prof. Schlachter.

Stipendiatinnen:

- **Ref. jur. Ivy Klempt**

Ivy Klempt studierte ab Oktober 2003 Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Von Herbst 2004 bis Herbst 2005 war sie in der European Law Students` Association als Vorstandsmitglied tätig und für den Bereich Marketing zuständig. Sie nahm an der Fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo – amerikanischen Recht teil und schloss diese im Sommer 2005 ab. Von September 2005 bis Februar 2006 studierte sie im Rahmen des Erasmusprogrammes an der Université Picardie Jules Verne in Amiens. Danach setzte sie ihr Studium an der Universität Trier fort und bestand im Juli 2008 die universitäre Schwerpunktbereichsprüfung im Fach Unternehmensrecht mit dem Teilschwerpunkt Arbeitsrecht. Im Januar 2009 legte sie die erste juristische Staatsprüfung ab. Seit März 2009 ist Ivy Klempt Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ am IAAEG.

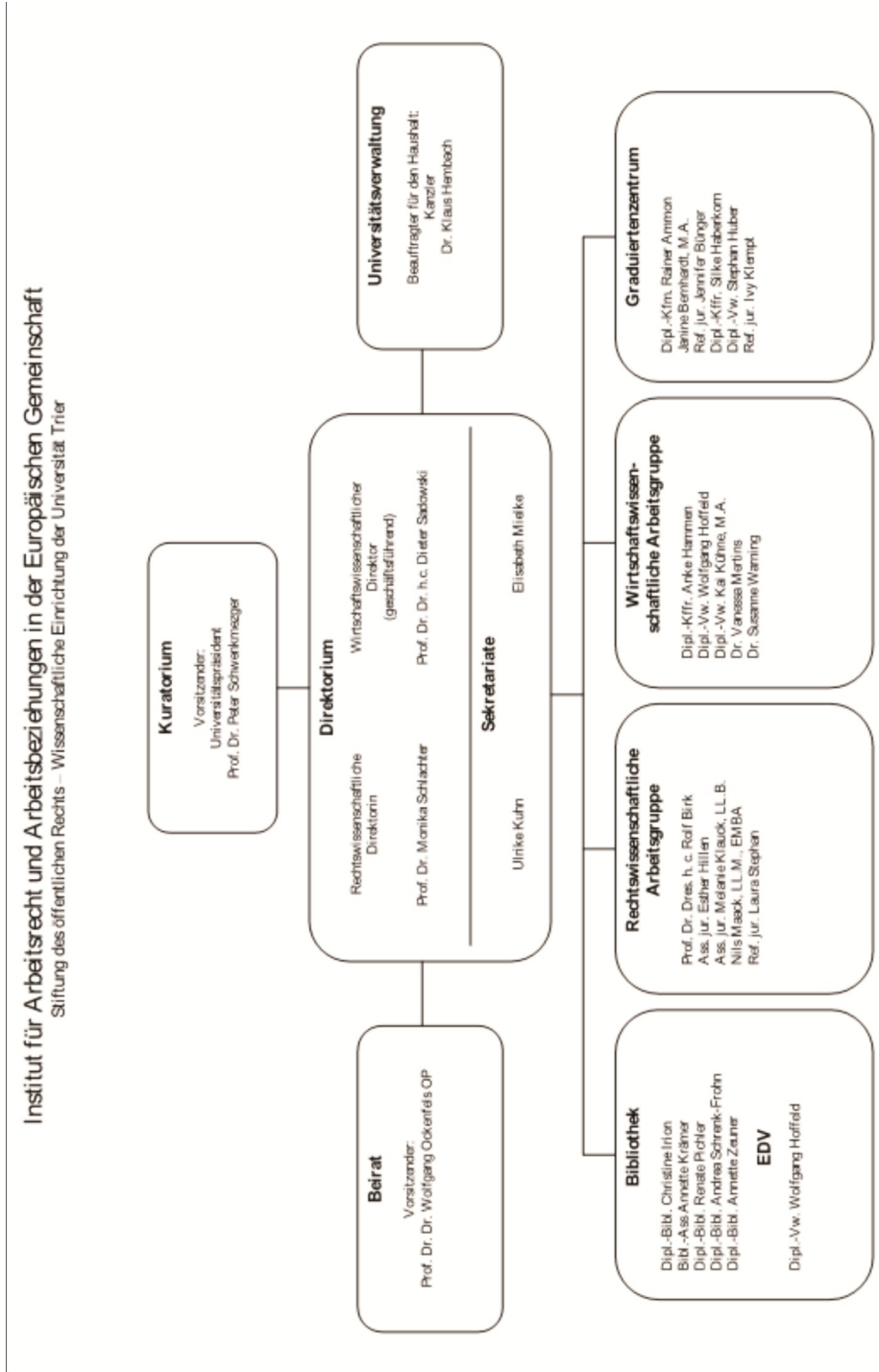
- **Dipl.-Kffr. Silke Haberkorn**

Von 2001 bis 2003 absolvierte Silke Haberkorn eine Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Sparkasse Koblenz. Bis Oktober 2004 war sie dort als Beraterin eingestellt. Von Oktober 2004 bis Juni 2009 studierte sie Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier mit den Schwerpunkten „Services Administration and Management“ und „Rechnungswesen“. Das Thema ihrer Diplomarbeit lautete: „Arbeitsmarktbedingungen und Qualifikationsprofile als Determinanten der Renteneintrittsentscheidung – eine empirische Analyse für Deutschland“. Studienbegleitend absolvierte sie die fachspezifische Fremdsprachenausbildung in englischer Sprache, die sie 2006 abschloss. Während des Studiums arbeitete sie u. a. als wissenschaftliche Hilfskraft am IAAEG. Zudem absolvierte sie während der Studienzeit ein Auslandspraktikum in einer Personaldienstleistungsfirma in Tallinn/Estland. Seit Juli 2009 ist sie Stipendiatin am Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ am IAAEG.

9.2 Aktuelle Mitarbeiter des IAAEG (Stand Januar 2010)

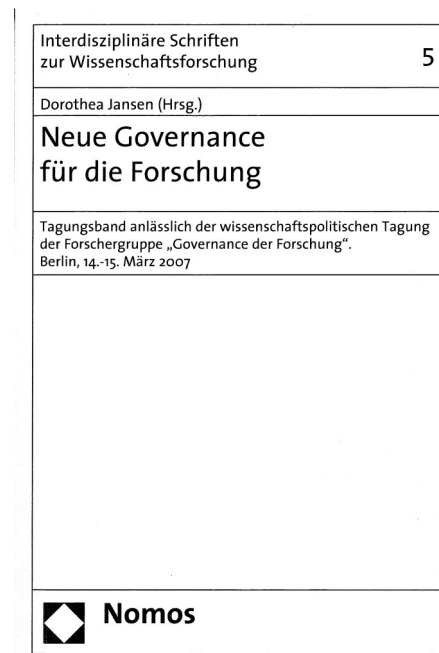
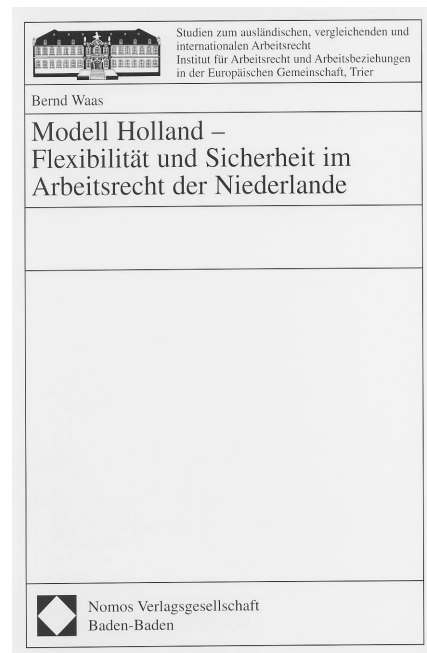
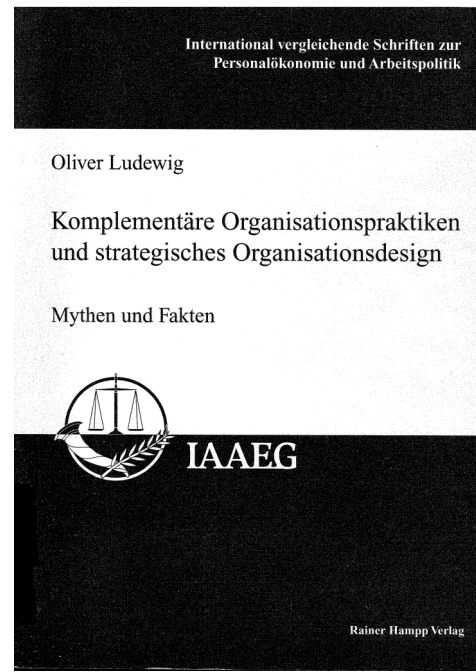
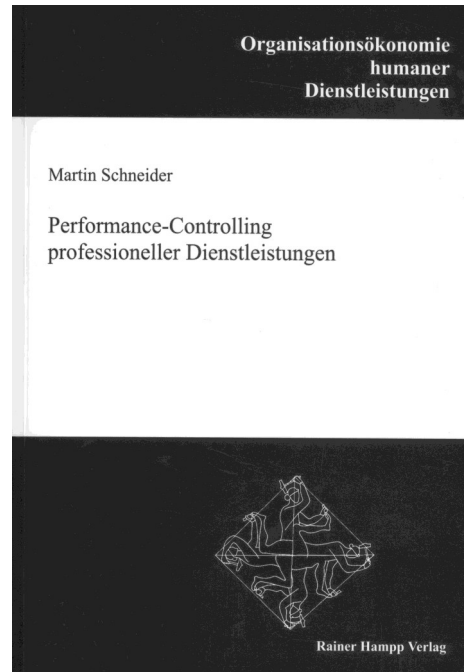
Mitarbeiter:	Raum:	Telefon: +49-(0)651-201-	E-Mail: Nachname@iaaeg.de
Direktorium			
Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de mielke@iaaeg.de
Prof. Dr. Monika Schlachter (Sekretariat Ulrike Kuhn)	722	4751	schlachter@iaaeg.de kuhn@iaaeg.de
Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Prof. Dr. Dres. h. c. Rolf Birk	638	4772	birk@iaaeg.de
Ass. jur. Esther Hillen	728	4756	hillen@iaaeg.de
Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.	711	4763	klauk@iaaeg.de
Nils Maack, LL.M., EMBA	716	4758	maack@iaaeg.de
Ref. jur. Laura Stephan	718	4745	stephan@iaaeg.de
Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe			
Dipl.-Kffr. Anke Hammen	717	4757	hammen@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld	715	4759	hoffeld@iaaeg.de
Dipl.-Vw. Kai Kühne, M.A.	719	4755	kuehne@iaaeg.de
Dr. Vanessa Mertins	729	4746	mertins@iaaeg.de
Dr. Susanne Warning	727	4744	warning@iaaeg.de
Bibliothek			
Dipl.-Bibl. Christine Irion	707	4767	irion@iaaeg.de
Bibl.-Ass. Annette Krämer	709	4767	kraemer@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Renate Pichler (Bibl.-Leiterin)	708	4766	pichler@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Andrea Schrenk-Frohn (stellv. Bibl.- Leiterin)	708	4776	schrenk-frohn@iaaeg.de
Dipl.-Bibl. Annette Zeuner	709	4770	zeuner@iaaeg.de
EDV-Abteilung			
Leitung EDV (Wolfgang Hoffeld)	715	4759	hoffeld@iaaeg.de
EDV-Arbeitsraum	730	4747	
Fax und Internet-Homepage			
Fax Wirtschaftswissenschaften	723	4742	
Fax Rechtswissenschaften	722	4752	
Fax Bibliothek	708	4768	
Homepage			http://www.iaaeg.de

9.3 Organigramm

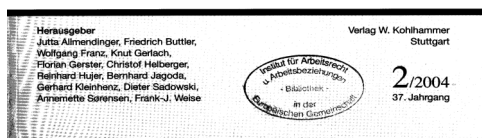
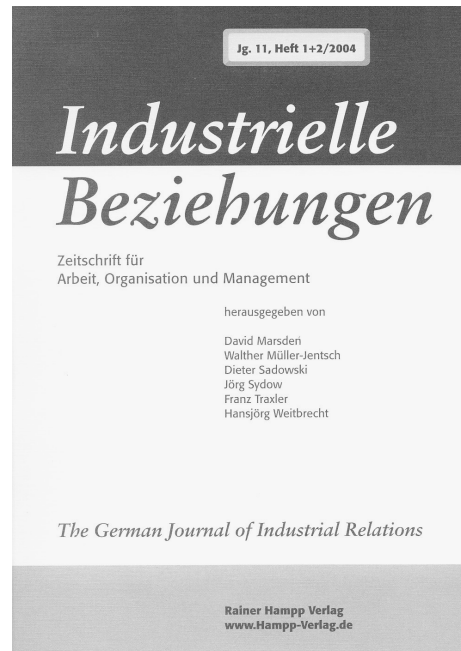
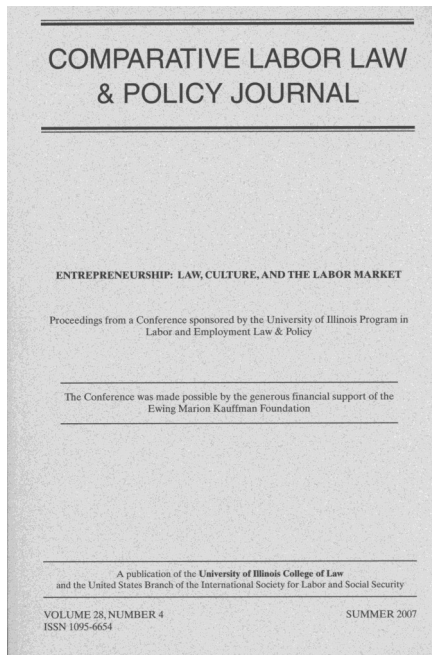


10 Publikationsreihen

10.1 Aus dem IAAEG



10.2 Mit Beteiligung des IAAEG



100. Band | Seiten 1–106 | Februar 2001 | ISSN 0044-3638 | D 8766

Zeitschrift für

Vergleichende Rechts- wissenschaft

Archiv für Internationales Wirtschaftsrecht

1 **Thomas Wegerich**
Rechtsvergleichung im Spiegel der Zeit (1)

Otto Sandrock
Über das Ansehen des deutschen Zivilrechts in der Welt (3)

Karl M. Meessen
Zu einer Neuaufteilung des Fächerkanons: Wirtschaftsrecht im Zeichen internationaler und vergleichender Rechtstheorie (41)

Rolf Birk
Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung – Die Kontrolle der Einhaltung der Europäischen Sozialcharta (48)

Werner F. Ebke
Die Haftung des gesetzlichen Abschlussprüfers in der Europäischen Union (62)

Bernhard Großfeld
Rechtsvergleichende Zeichenkunde: Gottesname/Gotteszahl (90)

Literatur (101)

Verlag Recht und Wirtschaft Heidelberg

76978

EuZA Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EJLL European Journal of Labour Law

4/2008

<i>Volker Rieble/Sebastian Kolbe:</i> Vom Sozialen Dialog zum europäischen Kollektivvertrag?	455
<i>Hermann Reichold/Sabine Krauch:</i> The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in Germany	482
<i>Manuela Rauchs:</i> Die Entwicklung des englischen Antidiskriminierungsrechts im Jahr 2007	501
<i>Marcus Bieles/Sabine Diekmann:</i> Verbot der Diskriminierung befristeter Beschäftigter bei der Gewährung von Dienstleistungszulagen – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 13.9.2007 (Rechtswache del Cerro Almona)	515
<i>Abbo Seifert:</i> Die vergaberechtliche Tarifverpflichtung vor dem Europäischen Gerichtshof – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 3.4.2008 (Rechtswache: Bliffler)	526
<i>Abbo Junker:</i> Verkürzung von Arbeitnehmeransprüchen im Transportgewerbe durch zwischengeschaltete Limited Companies – Urteil des Employment Appeal Tribunal vom 21.12.2007 (Bleuse v. MBT Transport Ltd.)	540
<i>Länderberichte</i>	558
<i>Tagungsberichte</i>	568
<i>Buchbesprechungen</i>	577

Herausgegeben von
Martin Franzen
Abbo Junker
Sebastian Krehber
Robert Rebhahn
Volker Rieble
Monika Schlachter

11 Presseschau

Trierischer Volksfreund, 29. Januar 2009

Forschen in zwei Richtungen

Von unserer Mitarbeiterin Linda Rosenbaum

Das Trierer Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) feiert heute sein 25. Bestehen. Das Institut steht für ein Vierteljahrhundert praxisnahe Forschung.

Trier. Das IAAEG feiert Geburtstag: Seit 25 Jahren forschen Professoren und Doktoranden aus Wirtschafts- und Rechtswissenschaften gemeinsam an dem Institut, das der Universität Trier angegliedert ist. Im Mittelpunkt stehen Themen rund um Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft.

Zwei Forschungsrichtungen, zwei Direktoren

Die Besonderheit des IAAEG ist, dass es in zwei Forschungsrichtungen unterteilt ist, denen je ein Direktor vorsteht. Die juristische Abteilung mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft leitet Professorin Monika Schlachter. Sie hat im Oktober 2008 die Nachfolge von Professor Rolf Birk angetreten, der sich nach 25 Jahren im Institut in den Ruhestand verabschiedet hat.



Aktuell und unvergleichbar: Die Fachbibliothek des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft an der Universität Trier bietet nicht nur Doktorandin Louisa Meskouris eine Sammlung der aktuellsten Bücher zu den Themengebieten Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen. TV-Foto: Linda Rosenbaum

Die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung ist auf Arbeitsbeziehungen spezialisiert. Ihr Direktor ist seit 20 Jahren Professor Dieter Sadowski. "Das IAAEG ist das einzige Institut in Deutschland, an dem Wirtschaftswissenschaftler und Juristen gemeinsam an solchen Themen arbeiten und forschen", sagt Sadowski. Auch die Bibliothek des Instituts ist eine Besonderheit: "Sie ist in unserem Fachgebiet die beste in Europa", hebt Sadowski hervor.

Bei der Feier am heutigen Freitag wird neben Universitätspräsident Professor Peter Schwenkmezger auch Doris Ahnen, Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur in Mainz, dem IAAEG gratulieren.

Für die nächsten 25 Jahre haben sich die Direktoren viel vorgenommen: Aktuelle Themen wie der Mindestlohn und die Alterdiskriminierung am Arbeitsplatz stehen auf dem Forschungsplan.

Extra IAAEG: Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft ist auf dem Campus II der Universität Trier angesiedelt, also auf dem Petrisberg. Seit Gründung des Instituts im Jahr 1983 hat das IAAEG 74 Doktoren und zwölf Professoren hervorgebracht. Neben den beiden Direktoren sind am IAAEG fünf Bibliothekarinnen, zwei Sekretärinnen, acht wissenschaftliche Mitarbeiter, zehn Stipendiaten und 23 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. (rose)

volksfreund.de, 3. Februar 2009

25 Jahre gemeinsame Forschung

Trier. Seit 25 Jahren forschen Juristen und Wirtschaftswissenschaftler gemeinsam an dem Trierer Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) zu den Themen Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen.



Der Gründer und ehemalige Direktor des Instituts, Professor Rolf Birk, und die beiden Direktoren Professorin Monika Schlachter und Professor Dieter Sadowski (von links) freuten sich über viele Gratulanten bei der Jubiläumsfeier.

Unter anderem gratulierte Doris Ahnen, Ministerin für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur, dem IAAEG. (rose)/TV-Foto: Linda Rosenbaum

Unijournal 01/2009

The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe

Prof. Dr. Dieter Sadowski

Ziel des Graduiertenzentrums „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ ist es, besonders begabte und motivierte Promovierenden aus dem In- und Ausland bestmöglich auszubilden und ihnen damit eine Spitzenkarriere in Wissenschaft, Wirtschaft oder Verwaltung zu ermöglichen. Im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Ausbildung steht die Analyse der Institutionen des Arbeitsmarktes aus interdisziplinärer, wirtschaftswissenschaftlicher und rechtswissenschaftlicher sowie international vergleichender Perspektive. Mittels strukturierter Begleitung des Promotionsvorhabens soll eine „Förderkultur“ entwickelt werden, die die Stipendiaten möglichst rasch in die Lage versetzt, wissenschaftlich fundierte interdisziplinäre Ergebnisse zu erarbeiten. Eine kooperative Gruppenstruktur, innerhalb deren die Promovierenden agieren und forschen, soll die Interdisziplinarität und die daraus erwachsenden komplementären Ergebnisse zusätzlich verstärken und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Gruppe stärken. Thematisch stehen derzeit Fragen der Altersdiskriminierung und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Vordergrund, wo einerseits eine europäische Richtlinie umzusetzen ist, andererseits drängende demographische Probleme zu lösen sind. Es ist offensichtlich, dass zur Milderung, wenn nicht Lösung der Probleme die gemeinsame Arbeit von Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern notwendig ist, denn hier handelt es sich nicht um eine Frage des guten Willens, sondern auch der wirtschaftlichen Möglichkeiten. An dem Kolleg sind nicht nur Wissenschaftler der Fachbereiche IV und V beteiligt, sondern auch auswärtige Spezialisten tragen dazu bei, die Doktoranden nahe an die „Forschungsfront“ zu führen.



Unijournal 01/2009

25-jähriges Bestehen des IAAEG:**Neue Direktorin folgt Institutsgründer Rolf Birk**

Das Jahr am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) hat festlich begonnen: 25-jähriges Bestehen, eine neue Direktorin der juristischen Abteilung und vier neue Stipendiaten waren für das Forschungsinstitut der Universität Trier Grund genug, groß zu feiern. In der Kapelle des Campus II begrüßten die Direktoren und Mitarbeiter des IAAEG rund hundert geladene Gäste.

Neben dem Universitätspräsidenten Prof. Dr. Peter Schwenkmezger gehörte auch Doris Ahnen, Staatsministerin für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur, zu den Gratulanten des IAAEG. Den Festvortrag hielt Prof. Hellmut Wißmann, Präsident des Bundesarbeitsgerichts a. D., zum Thema „Aktuelle Tendenzen im europäischen Arbeitsrecht“. „Seit 25 Jahren ist die Geschichte des IAAEG von Erfolgen und von einer steten Weiterentwicklung geprägt“, betonte Doris Ahnen in ihrem Grußwort zum Jubiläum des Instituts. In seiner Festrede ging der ehemalige Präsident des Bundesarbeitsgerichts auf die Diskussion um die Kompetenzverteilung zwischen dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) und den mitgliedstaatlichen Gerichten ein. Anhand von Beispielen aus der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung und zu Massenentlassungen wurde die



*Institutsgründer Prof. Rolf Birk mit seiner Nachfolgerin Prof. Monika Schlachter und Prof. Dieter Sadowski (v. l.).
Foto: ney*

Problematik veranschaulicht. Zudem stellte Prof. Wißmann seine Position zum Verhältnis der Grundfreiheiten zu den gemeinschaftsrechtlich begründeten Grundrechten dar. Darüber hinaus warf Prof. Rolf Birk in seiner Festrede einen Blick auf die Vergangenheit des Instituts. Birk hat das Institut im Jahr 1983 als Stiftung des öffentlichen Rechts gegründet und prägte bis zum Jahr 2008 als Direktor der juristischen Abteilung die Weiterentwicklung des IAAEG. Das Institut ist eine wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier und hat seinen Sitz seit dem Jahr 2003 inmitten des Technologieparks im Geozentrum auf Campus II. Es forschen wirtschaftswissenschaftliche und rechtswissenschaftliche Mitarbeiter sowie Professoren gemeinsam. In der rechtswissenschaftlichen Abteilung des Instituts widmen sich die Forscher vor allem dem Arbeitsrecht unter europäischer und rechtsvergleichender Perspektive, die wirtschaftswissenschaftliche Abteilung legt ihren Forschungsschwerpunkt auf die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft. „Das IAAEG ist in Deutschland das einzige Institut, an dem Juristen und Ökonomen zu gemeinsamen Themen forschen“, hob Prof. Dieter Sadowski hervor. Auch für Sadowski war das letzte Jahr ein Jubiläumsjahr: Er ist inzwischen seit 20 Jahren der Direktor der wirtschaftswissenschaftlichen Abtei-

lung des IAAEG. Mit Monika Schlachter hat das IAAEG nun eine neue juristische Direktorin bekommen. Schlachter, die von der Universität Regensburg nach Trier gewechselt ist, hebt die Bibliothek des Instituts hervor: „Das IAAEG hat durch seine Spezialbibliothek ein Alleinstellungsmerkmal in ganz Europa.“ Dort werden den Direktoren und Mitarbeitern optimale Forschungsbedingungen geboten. Der umfangreiche Bestand von über 60.000 bibliographischen Einheiten zum internationalen und nationalen Arbeitsrecht der Mitgliedsländer der Europäischen Union und anderer Länder sowie zu Arbeitsbeziehungen, Arbeitsökonomie und Personalwirtschaft in den Mitgliedsländern der EU und USA ist als Spezialsammlung einzigartig. Neben dem Direktorenwechsel hat sich außerdem am Graduiertenzentrum „The Design of Efficient Labour Market Institutions in Europe“ des IAAEG die personelle Besetzung geändert: Seit Dezember 2008 forschen hier vier neue Stipendiaten. (Linda Rosenbaum)

Zum IAAEG:

Seit der Gründung des Instituts im Jahr 1983 haben am IAAEG 74 wissenschaftliche Mitarbeiter promoviert, zwölf haben sich habilitiert. Neben den beiden Direktoren sind am IAAEG fünf Bibliothekarinnen, zwei Sekretärinnen, acht wissenschaftliche Mitarbeiter, zehn Stipendiaten und 24 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. Das IAAEG ist somit das größte Forschungsinstitut im Fachbereich für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Universität Trier.

