



# IAAEG

Institut für Arbeitsrecht und  
Arbeitsbeziehungen in der  
Europäischen Gemeinschaft

## **Rechenschaftsbericht 2011**

---

**und**

## **Forschungsplan 2012 ff.**

---

Stiftung des öffentlichen Rechts  
Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

[www.iaaeg.de](http://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. jur. Dr. h.c. Monika Schlachter (geschäftsführend)  
Professorin für Internationales und Europäisches Arbeitsrecht und Bürgerliches  
Recht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Trier

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h. c. Dieter Sadowski (bis 31.12.2011)  
Professor für Betriebswirtschaftslehre im Schwerpunkt Services Administration &  
Management am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der  
Universität Trier

Prof. Dr. Lazlo Goerke (ab 01.01.2012)  
Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalökonomik am  
Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Trier

## **Redaktion und Ansprechpartner**

---

Dipl.-Vw. Kai Kühne M. A., Tel. 0651 201 4755  
Ass. jur. Boris Alles, Tel. 0651 201 4758

## **Satz und Layout**

---

Maike Petersen

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorwort</b> .....	5
<b>2</b>	<b>Organe der Stiftung</b> .....	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
<b>3</b>	<b>Forschung: Programm und Ergebnisse</b> .....	10
3.1	Rechtswissenschaftliche Forschung .....	10
3.1.1	Die Ziele der Forschung .....	10
3.1.2	Forschungsprojekte .....	11
3.2	Wirtschaftswissenschaftliche Forschung .....	36
3.2.1	Die Ziele der Forschung .....	37
3.2.2	Produkte der Forschung .....	37
3.2.3	Forschungsprojekte .....	38
3.3	Graduiertenzentrum „Improving the Design of Labour Market Institutions and Practice“ .....	54
3.3.1	Ziele der Forschung .....	56
3.3.2	Forschungsprojekte .....	58
<b>4</b>	<b>Akademische Würdigungen</b> .....	66
4.1	Promotionen .....	66
4.2	Preise.....	66
<b>5</b>	<b>Infrastruktur</b> .....	66
5.1	Bibliothek .....	66
5.2	EDV .....	69
5.3	Öffentlichkeitsarbeit.....	69
<b>6</b>	<b>Gastforscher und Besucher</b> .....	70
6.1	Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher .....	70
6.2	Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher .....	71
<b>7</b>	<b>Wissenschaftliche Aktivitäten</b> .....	71
7.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	71
7.1.1	Konferenzen und Workshops .....	71
7.1.2	Tagungsteilnahme mit Vorträgen.....	71
7.1.3	Lehraktivitäten .....	73
7.1.4	Gastvorträge und Werkstattgespräche .....	73
7.1.5	Mitgliedschaft im European Committee of Social Rights .....	74
7.1.6	Ehrungen .....	74
7.1.7	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung .....	74
7.1.8	Externe Weiterbildungsaktivitäten.....	75
7.1.9	Wissenschaftliche Wettbewerbe.....	76
7.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	78
7.2.1	Konferenzen und Workshops .....	78
7.2.2	Lehraktivitäten .....	78
7.2.3	Gastvorträge und Werkstattgespräche .....	79
7.2.4	Tagungsteilnahmen mit Vorträgen.....	80
7.2.5	Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung .....	82
7.2.6	Externe Weiterbildungsaktivitäten.....	83

<b>8</b>	<b>Veröffentlichungen</b> .....	83
8.1	Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	83
8.1.1	Monographien und Aufsätze .....	83
8.1.2	Herausgeberschaften .....	85
8.2	Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe .....	86
8.2.1	Monographien und Aufsätze .....	86
8.2.2	Herausgeberschaften .....	87
8.3	Korrespondierende Mitglieder .....	87
8.4	Gemeinsame Herausgeberschaften .....	90
8.4.1	Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht .....	90
8.4.2	International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik .....	92
8.4.3	Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen .....	93
8.4.4	Interdisziplinäre Schriften zur Wissenschaftsforschung .....	95
<b>9</b>	<b>Mitarbeiter und Struktur des IAAEG</b> .....	97
9.1	Personal- und Organisationsentwicklung .....	97
9.2	Mitarbeiter des IAAEG 2011 .....	98
9.3	Organigramm .....	99
<b>10</b>	<b>Publikationsreihen</b> .....	100
10.1	Aus dem IAAEG .....	100
10.2	Mit Beteiligung des IAAEG .....	101
<b>11</b>	<b>Presseschau</b> .....	103
<b>12</b>	<b>Geschäftsbericht</b> .....	116
12.1	Prüfbescheinigung .....	116
12.2	Stellenplan und Personalbewegung .....	117
12.3	Jahresrechnung und Vermögensübersicht .....	121

## 1 Vorwort

Das Jahr 2011 im Institut stand im Zeichen des Übergangs: Das Ausscheiden von Dieter Sadowski aus dem Fachbereich IV, die Suche nach seinem Nachfolger für Lehrstuhl und Institutsleitung, und der erfreuliche Umstand, dass wir ab 2012 Laszlo Goerke für diese Position gewinnen konnten. Zwischenzeitlich sind einige Mitarbeiter und Stipendiaten ausgeschieden, der personelle Neubeginn setzt sich auf allen Ebenen fort.

Die juristische Abteilung hat 2011 ihre Kooperation mit ausländischen Universitäten fortgesetzt. Die Beziehungen zu Ungarn sind nicht nur durch die fortgesetzte Projektzusammenarbeit mit der Universität Pécs geprägt, sondern auch durch einen intensiven Erasmus-Dozentenaustausch mit der Universität Miskolc. Diese Kooperation wurde im Juni 2011 mit der Verleihung der Ehrendoktorwürde an Monika Schlachter begangen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag bei Untersuchungen zum Thema „grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse“. Hier hat der neu ins Institut gekommene Habilitand der juristischen Abteilung, Johannes Heuschmid, ein Projekt mit der Universität Ghent (Belgien) zum Thema „Study on the protection of workers rights in subcontracting processes in the European Union“ übernommen. Monika Schlachter hat in Fortsetzung der Kooperation mit der Universität Oslo (Norwegen) zur grenzüberschreitenden Leiharbeit gearbeitet.

Ein besonders aufwendiger Schwerpunkt der Arbeit besteht in der Umsetzung des von der DFG geförderten Datenbankprojekts für die Bibliothek. Für diesen Bereich ist unser neuer Mitarbeiter, Boris Alles, hauptverantwortlich, der die Vielzahl der mit der Umsetzung betrauten Hilfskräfte anleitet, ausbildet und koordiniert.

Zudem haben wir die Außenkommunikation auf eine wirksamere Grundlage gestellt. Seit Frühjahr 2011 haben wir den arbeitsrechtlichen Newsletter an das Institut übernommen, der zuvor unter Leitung von Monika Schlachter an der Universität Regensburg aufgebaut worden war. Mit über 3000 Abonnenten hat er sich zu einem attraktiven und viel genutzten Medium entwickelt, das die aktuellen Tendenzen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Rechtslehre im deutschen und europäischen Arbeitsrecht zeitnah dokumentiert.

Die Veranstaltung der Tagung für Rechtsvergleichung im September ist, mit Übersicht und bewährter Routine betreut von Frau Kuhn, erfolgreich verlaufen. Die Arbeit des Instituts bekannt zu machen, gelingt durch solche Anlässe leicht; auch diesmal haben im Nachgang zur Tagung interessierte ausländische Gastforscher unsere Bibliothek besucht.

Die Durchführung einer Veranstaltung zum 50-jährigen Jubiläum der Europäischen Sozialcharta ist leider an Finanzierungsfragen gescheitert. Inhaltlich hat die Auseinandersetzung mit Themen aus dem Europarat jedoch zugenommen. Die stärkere Breitenwirkung, die den Entscheidungen des Europäischen Menschengerichtshofs in diesem Jahr zugewachsen ist, hat sich auch thematisch in der Arbeit des Instituts niedergeschlagen.

Wir blicken für 2012 auf die Neuausrichtung der ökonomischen Abteilung unter neuer Leitung. Dass der Übergang gut bewältigt wird, ist dank der Unterstützung von Dieter Sadowski und allen verbliebenen Mitarbeitern sicher. Die

Kooperation zwischen den Abteilungen soll weiter vorangebracht werden. Wir hoffen auf ein erfolgreiches Jahr 2012.

März 2012

*Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter*  
geschäftsführend seit 2011

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

## Kennzahlen-Übersicht 2011

	Jura	Ökonomie	Gesamt
Mitarbeiter je Direktor	5 (6)	5 (8)	10 (14)
Habilitanden je Direktor	1	2 (3)	3(3)
davon Frauen	0	2	2
Doktoranden je Direktor	3 (20)	3 (13)	6 (33)
davon Frauen	1 (11)	1 (6)	2 (17)
Habilitationen je Direktor	0	0	0
Dissertationen je Direktor	3	1	4
Zweitgutachten je Direktor	3	0	3
Examensarbeiten je Direktor	14	18	32
Fluktuation:			
Zugänge	2 (2)	0 (0)	2 (2)
Abgänge	2 (2)	1 (7)	3 (9)
Veröffentlichungen je Direktor (ohne Rezensionen u. ä.)*	13	1	14
Veröffentlichungen der Mitarbeiter*	6 (6)	6 (10)	12 (16)
Infrastrukturarbeit pro Mitarbeiter in Prozent der Gesamtarbeitszeit	ca. 55 %	ca. 65 %	ca. 60 %
Lehrveranstaltungen je Direktor in Semesterwo- chenstunden**	4	9	15
Lehrveranstaltungen der Direktoren und Mitarbei- ter an ausländischen Universitäten in Stunden	12	0	12
Lehrveranstaltungen der Mitarbeiter in Semester- wochenstunden**	2 (6)	26,5 (31)	28,5 (37)
Ausländische Gastforscher	11	1	12
Tagungsteilnahmen mit Vortrag je Direktor	7	6	13
Tagungsteilnahmen mit Vortrag der Mitarbeiter	4 (7)	11 (24)	15 (31)
Veranstaltete Konferenzen und Workshops	2	1	3
Gastvorträge/Werkstattgespräche	6	12	18

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. Michael Jäckel, Präsident der Universität Trier, Deutschland (Vorsitzender)
- Prof. John T. Addison, University of South Carolina, USA
- Prof. Dr. Karen M. Anderson, Radboud Universiteit Nijmegen, Niederlande
- Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Deutschland
- Prof. Dr. Oliver Fabel, Universität Wien, Österreich
- Prof. Dr. Eberhard Feess, Frankfurt School of Finance and Management, Deutschland
- Prof. Matthew Finkin, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA
- Prof. Dr. Maximilian Fuchs, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland
- Renate Hornung-Draus, BDA, Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik, Deutschland
- 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 gehörten bis einschließlich 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

Der Beirat ist am 1. Juli 2011 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 bis 31. Dezember 2011. Seit 1. Januar 2012 hat Prof. Laszlo Goerke die Funktion von Prof. Sadowski als Vertreter des wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebietes übernommen. Die Geschäftsführung hat zurzeit Prof. Schlachter inne.

## 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, die 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, Entwicklungen in den wichtigsten Arbeitsrechtssystemen, insbesondere denjenigen 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 Grundfragen des Tarif-, Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts zu den mittelfristig zu bearbeitenden Forschungsthemen. Hier wird in Kooperation mit Achim Seifert, Universität Jena, eine rechtsvergleichende Untersuchung zur Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen vorbereitet. Zudem wird jedenfalls mittelfristig der Einfluss der EMRK und der ESC im deutschen Recht weiter zunehmen, da ihre Bedeutung jedenfalls auf dem Umweg über ihren Einfluss auf das Unionsrecht auch auf die Mitgliedstaaten durchschlägt. Aktuelle Anwendungsbeispiele waren das Beamtenstreikrecht und der Schutz für whistleblower, die jeweils zu ausführlichen Beiträgen in der RdA Anlass geboten haben. Die Notwendigkeit, auch den EGMR in die Betrachtung der europäischen Rechtsentwicklung im Mehrebenensystem zu integrieren, wird auch künftig im Fokus der Institutsarbeit stehen.

Die kurzfristigen Forschungsprojekte reagieren auf die aktuellen Entwicklungen im Unionsrecht, sei es durch Gesetzesreformen oder Neuentwicklungen in der

Rechtsprechung. Besondere Bedeutung behält die Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere im grenzüberschreitenden Bereich, aber auch das Thema Mindestlohn, sei es als rechtspolitisches Vorhaben oder in Gestalt weiteren Ausbaus des Entsenderechts. Die zu erwartenden Regulierungen auf Unionsebene lassen eine intensivere Beschäftigung mit der Generalunternehmerhaftung geboten erscheinen. Auch die Weiterentwicklung der Diskriminierungsrechte, 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, die auf Seite 18 näher vorgestellt wird. Die Außenkommunikation soll auf mittlere Sicht durch die 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. 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 ungeschriebenen Gemeinschaftsgrundsätzen und Grundrechten durch den EuGH der Blick auch auf die Vereinigungsfreiheit, die Freiheit zum Abschluss von Kollektivverträgen sowie die Rechte auf kampfwweise Durchsetzung solcher Verträge verstärkt zu richten. Die Wichtigkeit des Gegenstandes wird durch den geplanten Beitritt der EU zur Europäischen Menschenrechtskonvention noch verstärkt. Dadurch könnte sich die Bedeutung der sozialen Rechte, die der EGMR in jüngerer Zeit verstärkt entwickelt hat, auch

in der Abwägung mit den traditionellen Marktfreiheiten der Union noch einmal verstärken. Grundrechtsgewährleistungen und ihre Schranken müssen dann nicht nur im Verhältnis von Mitgliedstaaten zur Union, sondern auch im Verhältnis der Grundrechtecharta zur Menschenrechtskonvention neu austariert werden.

(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 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) 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 Arbeitsmarktes im Aufnahmestaat gestaltet werden muss, um auch die Belange von Unternehmen und Beschäftigten aus den Entsendestaaten zu berücksichtigen.

(c) 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.

Die Wichtigkeit des Gegenstandes wird durch den geplanten Beitritt der EU zur Europäischen Menschenrechtskonvention noch verstärkt. Dadurch könnte sich

die Bedeutung der sozialen Rechte, die der EGMR in jüngerer Zeit verstärkt entwickelt hat, auch in der Abwägung mit den traditionellen Marktfreiheiten der Union noch einmal verstärken. Grundrechtsgewährleistungen und ihre Schranken müssen dann nicht nur im Verhältnis von Mitgliedstaaten zur Union, sondern auch im Verhältnis der Grundrechtecharta zur Menschenrechtskonvention neu austariert werden.

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 i.R. des IAAEG

#### Münchener Kommentar

Start: 2007

Erschienen: 2011

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

Art. 25 – Rechtsnachfolge von Todes wegen

Art. 26 – Verfügungen von Todes wegen

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

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



birk@iaaeg.de  
0651 201 4772



schlachter@iaaeg.de  
0651 201 4751

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

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

### Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz

Start: 2008  
Ende: 2010

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

### Laufende Forschungsprojekte

#### Die gemeinschaftsrechtliche Koalitionsfreiheit im Verhältnis zu den wirtschaftlichen Grundfreiheiten

Start: 12/2007  
Ende: fortlaufend

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

nationale Rechtsordnung möglich.

---

### **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**

---

Start: 2012

Ende: jährlich fortlaufend

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

Prof. Schlachter übernimmt die Bearbeitung der Abschnitte:

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

Für die Neubearbeitung (12. Auflage) sind in der Kommentierung von Prof. Schlachter vor allem die seit der 11. Auflage eingetretenen Gesetzesänderungen sowie die in diesem Zeitraum veröffentlichte Literatur und Rechtsprechung zu den genannten Themen einzuarbeiten.

---

### **Kommentar zum Teilzeit- und Befristungsgesetz**

---

Start: 2011

Ende: fortlaufend

Nach dem Erscheinen der 2. Auflage des im Beck-Verlag publizierten Kommentars zum Teilzeit- und Befristungsrecht starten die Arbeiten für die 3. Auflage. Prof. Schlachter wird weiterhin in der Kommentierung das Befristungsrecht bearbeiten und Frau Dr. Laux das Teilzeitrecht. Die im TzBfG geregelte Materie wird ergänzt durch einen Anhang, in dem Sonderbestimmungen zur Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse kommentiert werden. Fortlaufend werden die EuGH-Rechtsprechung und die der nationalen Gerichte, Veröffentlichungen sowie Gesetzänderungen auf diesem Gebiet dokumentiert und ausgewertet.

---

### **Staatliche und tarifautonome Ausgestaltung grenzüberschreitender Dienstleistungen**

---

Start: 12/2006

Ende: fortlaufend

Die Europäische 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 als auch auf nationaler Ebene ist zu fragen, wie sich das europäische Sozialmodell und der etablierte Arbeitnehmerschutz unter den Bedingungen eines verschärften Wettbewerbs im Dienstleistungssektor gewährleisten lassen.

Als zentrale rechtliche Parameter haben sich dabei die Entsenderichtlinie und

das zu ihrer Umsetzung ergangene Arbeitnehmerentsendegesetz etabliert. Das deutsche Gesetz wird in jüngerer Zeit wegen der unausgetragenen Problematik eines gesetzlichen Mindestlohnes auch zur Regelung innerstaatlicher Sachverhalte genutzt. Dabei 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 Tarifsysteem erfahrungsgemäß sehr schwer möglich ist.

---

#### **Die Gemeinschaftsgrundrechte im Verhältnis zur Europäischen Menschenrechtskonvention und Sozialcharta**

---

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

---

#### **Die Methoden zur Durchsetzung von Lohnuntergrenzen**

---

Bei der Diskussion um das Entsenderecht ist seit langem auf erhebliche Defizite bei der praktischen Durchsetzung der verbindlichen Mindestlöhne hingewiesen worden. Seit die Rechtsprechung des EuGH das traditionelle Mittel zur Durchsetzung solcher Regeln, den Einsatz von Arbeitskämpfen, durch erhebliche Auflagen vielfach ausgeschaltet hat, setzt die Union auf verstärkte Verwaltungszusammenarbeit. Damit sollen staatliche Behörden die Rechtsdurchsetzung gegenüber in- und ausländischen Unternehmen garantieren. Dieser Ansatz ist allerdings eher skeptisch zu betrachten, da die verantwortlichen Behörden schon nach ihrer personellen Ausstattung zu flächendeckender Kontrolle nicht in der

Lage sind. Alternativ bleibt noch die Indienstnahme privater Interessen zur rechtsförmigen Durchsetzung von Mindestlöhnen, um die Generalunternehmung ergänzt, die in Deutschland bereits üblich war, und mittlerweile auf die europäische Ebene transportiert werden soll. Ob damit eine Verbesserung der Rechtsdurchsetzung gelingt, ist weiter zu untersuchen.

#### **Universität Pécs: Forschungsvorhaben**

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

---

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

---

Der erste Forschungsabschnitt (Januar-Dezember 2012) ist dem Aspekt der “changing institutions of traditional labour law” gewidmet, und soll den Bedeutungsverlust des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses unter Globalisierungsbedingungen beschreiben, dem ein entsprechender Bedeutungsgewinn der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit gegenübersteht. Statt zwingender staatlicher Regulierung von Schutzstandards oder verbindlicher kollektivvertraglicher Vorgaben übernehmen einzelvertragliche Abreden die Verteilung von Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis. Arbeitsverträge bestehen jedoch verstärkt aus vorformulierten Klauseln, in denen Unternehmen ihr Interesse an Flexibilisierung und Reduzierung von Kosten durchsetzen können. Ob und inwieweit Kollektivverträge diese aktuelle Entwicklung bremsen können und welchen Einfluss transnationale Regulierungsinstanzen (wie die EU) auf solche Entwicklungen haben, soll rechtsvergleichend untersucht werden. Die Ergebnisse werden im Herbst 2012 auf einer internationalen Tagung vorgestellt und sollen anschließend veröffentlicht werden.

#### **Juristische Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte, Bibliothek**

---

##### **Europadatenbank**

---

Start: 01/1999

Ende: fortlaufend

##### **Ziel:**

In der juristischen Abteilung des IAAEG wird seit ca. 1997 ein Fundstellenverzeichnis von Aufsatzliteratur und Gerichtsentscheidungen zum europäischen Arbeitsrecht geführt.

Diese Sammlung hat das große Ziel, mit Hilfe einer umfassenden Auswertung des in- und ausländischen Schrifttums, insbesondere der am Institut geführten Zeitschriften, kontinuierlich zu dokumentieren, welche Reaktionen die arbeitsrechtlichen EuGH-Entscheidungen in den verschiedenen Mitgliedstaaten hervorrufen. Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen wird den Entscheidungen auch unterschiedliche Bedeutung beigemessen. Weiter werden nationale Entscheidungen mit Bezug zum Europäischen Arbeitsrecht sowie die

entsprechende arbeitsrechtliche Aufsatzliteratur erfasst. Als Grundlage der Auswertung dienen die in der Bibliothek kontinuierlich geführten in- und ausländischen Periodika. Das seitdem entstandene Fundstellenverzeichnis ist ein wichtiges Informationssystem der rechtsvergleichenden Forschung.

Bisher konnte diese Datenbank von Wissenschaftlern aber nur lokal während ihrer Forschungsaufenthalte in den Räumlichkeiten unserer Bibliothek genutzt werden. Um externen Forschern als Serviceleistung bei der Literaturrecherche zur Verfügung zu stehen, sollen die Daten aufbereitet und das bereits bestehende Datenmaterial in eine internetfähige Datenbank migriert werden. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat 2011 die Finanzierung der Rückergänzung dieser Datenbank übernommen, in die bislang händisch geführten Auswertungen eingepflegt werden müssen. In den nächsten 2-3 Jahren soll erreicht werden, dass die gesamte Dokumentation auch online nutzbar ist, um unseren zahlreichen Interessenten von außerhalb die Zugriffsmöglichkeiten zu eröffnen.

Die neue Datenbank wird im Laufe des Jahres 2012 online gehen und wird eine Recherche in Deutsch, Englisch und Französisch unterstützen.

**Ass. jur. Boris Alles**

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



alles@iaaeg.de  
0651 201 4758

---

**Die Auslandsdienstreise  
- Arbeitsrechtliche Probleme und Regelungsmöglichkeiten**


---

Start: 6/2011

Ende: 6/2013

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



donner@iaaeg.de  
0651 201 4745

### Ass. jur. Kornelia Donner

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

### Die Vererblichkeit der deliktischen Handlung

Start: 7/2009  
Ende: 10/2012

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

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

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

**Ass. Dr. jur. Johannes Heuschmid**

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



heuschmid@iaaeg.de  
0651 201 4756

**Arbeitskampfrecht, Handbuch für die deutsche Rechtspraxis**

Start: 2010

Ende: 2011

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

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

**Kommentar zum Arbeitnehmerentsendegesetz**

Start: 2011

Ende: 2011

Das in der dritten Auflage erschiene Werk zielt darauf ab, der Rechtspraxis eine geschlossene Darstellung des relevanten Rechts im Bereich der zwingenden Mindestarbeitsbedingungen zu vermitteln. Neben dem AEntG gehört hierzu das MiArbG, das trotz der erst kürzlich erfolgten Novelle bisher noch ein Schattendasein fristet. Die Neuauflage beleuchtet die Funktion beider Gesetze als kommunizierende Röhren und untersucht, ob die Erstreckungsregelungen und damit die Beseitigung des Tarifvorrangs unzulässig in die Tarifautonomie eingreifen. Außerdem werden eingehend und praxisnah die Kontrollmechanismen der Gesetze erläutert. Die sechs Autoren kommen aus den für die Regelungsmaterien relevanten Ministerien, aus Praxis und Wissenschaft.

Herr Dr. Heuschmid hat die Kommentierung von § 5 und § 6 AEntG (§ 5 zusammen mit Gregor Asshoff) übernommen. In § 5 AEntG wird dargelegt, welche tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen durch das AEntG für

zwingend erklärt werden können. § 6 normiert die betrieblichen Voraussetzungen unter denen tarifvertragliche Arbeitsbedingungen erstreckt werden können.

---

### **Kommentar zum Tarifvertragsgesetz**

---

Start: 2011  
Ende: 2012

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

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

---

### **European Company Law and the Sustainable Company: a stakeholder approach**

---

Start:2011  
Ende: 2012

Der von Dr. Vitols (Wissenschaftszentrum Berlin) und Dr. Heuschmid herausgegebene Sammelband steht im Zusammenhang mit den aktuellen Entwicklungen im europäischen Gesellschaftsrecht. Diese waren zuletzt durch eine einseitige Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre („shareholder value“) gekennzeichnet. In den letzten Jahren geriet dieser Ansatz zunehmend in die Kritik. Mit dem Buch „The sustainable Company – a new approach to Corporate Governance“ hat Dr. Vitols bereits erste Überlegungen für ein alternatives Regelungskonzept im Bereich des europäischen Gesellschaftsrechts veröffentlicht. Dieses soll nun – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der im Frühjahr 2012 laufenden Konsultation der Europäischen Kommission zum Europäischen Gesellschaftsrecht – durch das nunmehr laufende Buchprojekt, um konkrete Regelungsvorschläge zur rechtlichen Verankerung des Stakeholderansatzes ergänzt werden. Die Autorenschaft setzt sich aus einem internationalen Kreis von Wissenschaftlern zusammen.

**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: 11/2012

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



hillen@iaaeg.de  
0651 201 4756

die 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 unter Berücksichtigung des „Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes—Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ die umsetzungsrelevanten Punkte für Deutschland herausgearbeitet und analysiert.

Im vierten und fünften Teil der Arbeit wird der Umsetzungsbedarf und -stand der Richtlinie in Luxemburg und Ungarn dargestellt und verglichen, 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 – 11/2012: Niederschrift der Arbeit



hoffm@uni-trier.de  
0651 201 2515

**Ref. jur. Michael Hoffmann**

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

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

Start: 07/2009

Ende: 04/2012

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

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

schwedische Niveau angepasste Arbeitsbedingungen, insbesondere das Arbeitsentgelt, zu gewähren. Um auch die ausländischen entsendenden Unternehmen zum Abschluss eines Tarifvertrags bewegen zu können, stand den Gewerkschaften auch das Mittel des Streiks offen.

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

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

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

**Zeitplan:**

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

11/2009 – 04/2012: 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
- Zur Zeit in Elternzeit

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

Start: 10/2009

Ende: 06/2013

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

**Ref. jur. Maike Lütgert**

- 2005 bis 2011 Studium der Rechtswissenschaften inklusive der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht an der Universität Trier
- Seit Juli 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin der juristischen Abteilung des IAAEG

**Literaturauswertung für den Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“**

Start: 01/2012

Ende: fortlaufend

Der Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ wurde 2003 am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg von Prof. Dr. Reinhard Richardi begründet und wird seit Mai 2011 vom IAAEG fortgeführt. Der Newsletter verschafft seinen Abonnenten einen monatlichen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen (und ggf. damit verbundenen sozialrechtlichen) Entwicklungen aus dem jeweils vorangegangenen Monat in den Bereichen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur. Berücksichtigt werden hierbei die folgenden Fachzeitschriften: Arbeit und Recht (AuR), Betriebsberater (BB), Der Betrieb (DB), Fachanwalt Arbeitsrecht (FA), Neue Juristische Wochenschau (NJW), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechungsreport (NZA-RR), Recht der Arbeit (RdA), Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) und Juristenzeitung (JZ).

Frau Lütgert hat von Herrn Gleich die Literaturauswertung übernommen. Hierfür werden die jeweils aktuellen Hefte der oben aufgeführten Fachzeitschriften hinsichtlich relevanter Beiträge aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts ausgewertet. Im Newsletter ist das Ergebnis der Auswertung unter der Rubrik „Literatur“ zu finden. Die entsprechenden Aufsätze werden hier mit einer kurzen Zusammenfassung und Angaben zu Fundstelle und Autor nach Themengebieten geordnet dargestellt.

**Mitarbeit an der Studie „Study on the protection of workers rights in subcontracting processes in the European Union“**

Start: 03/2011

Ende: 10/2011

**Koordination und Betreuung der Korrekturen der Druckfahnen des Erfurter Kommentars zum Arbeitsrecht und des Kommentars zum Tarifvertragsgesetz**

Start: 2011

Ende: 2012



luetgert@iaaeg.de

0651 201 4185



maack@iaaeg.de  
0651 201 4758

### 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
- 2008 bis 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter der juristischen Abteilung des IAAEG
- Seit Mai 2010 Rechtsreferendariat im Bezirk des OLG Koblenz, Rheinland-Pfalz

### Rechtsschutz im Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren der „deutschen“ Societas Europaea

Start: 12/2007

Ende: 04/2011

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 unionsweite 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 unionsrechtlicher 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 unternehmerische 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 – 04/2011: Niederschrift der Arbeit



vonZingler@iaaeg.de  
0651 201 4715

### Ass. jur. Christina von Zingler (geb. Krahmer)

- 2002 bis 2007 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier
- 2007 bis 2010 Rechtsreferendariat im Bezirk des Oberlandesgerichts Koblenz, währenddessen Studium an der Deutschen Verwaltungshochschule in Speyer
- Seit 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Umwelt- und Technikrecht der Universität Trier
- Sommer 2010 bis Sommer 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin von Frau Prof. Schlachter am IAAEG

### Natura 2000 und Klimawandel — Anpassung durch flexible Schutzgebiete

Start: 09/2009  
Ende: 2012

Die Promotion erfolgt im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsprojektes zwischen Rechts- und Naturwissenschaftlern. Das Projekt trägt den Titel „Die Folgen des Global Change für Bioressourcen, Gesetzgebung und Standardsetzung“ und wird durch die Forschungsinitiative Rheinland-Pfalz des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur gefördert. Beteiligt sind das Institut für Umwelt- und Technikrecht (IUTR) sowie die Fächer Umweltmeteorologie, Bodenkunde und Biogeographie der Universität Trier.

Die Dissertation beschäftigt sich mit den Auswirkungen des Klimawandels auf nationale und internationale Schutzgebiete am Beispiel des europäischen Schutzgebietsnetzes Natura 2000. Aufgrund der klimatischen Veränderung ist zu erwarten, dass sich das Verbreitungsgebiet zahlreicher geschützter Arten aus den derzeitigen Schutzgebieten heraus verlagern wird. Aufgrund dessen wird in der Arbeit untersucht inwieweit das bestehende Schutzgebietssystem flexibilisiert werden kann. Betreuer der Arbeit ist Prof. Dr. Reinhard Hendler, Universität Trier.

### Forschungsprojekte mit inländischen Universitäten Laufende Forschungsprojekte

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

Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg; IAAEG

### Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“

Der Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ wurde 2003 am Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Bürgerliches Recht und Handelsrecht der Universität Regensburg von Prof. Dr. Reinhard Richardi begründet und im Jahre 2011 vom IAAEG übernommen. Er bietet seinen Abonnenten einen monatlichen Überblick über die aktuellen arbeitsrechtlichen (und ggf. damit verbundenen sozialrechtlichen) Entwicklungen aus dem jeweils vorangegangenen Monat in den Bereichen Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur inklusive aktueller Dissertationen.

Hierfür werden folgende Zeitschriften durch die juristische Abteilung des IAAEG regelmäßig ausgewertet: Arbeit und Recht (AuR), Betriebsberater (BB), Der Betrieb (DB), Fachanwalt Arbeitsrecht (FA), Neue Juristische Wochenschau (NJW), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechungsreport (NZA-RR), Recht der Arbeit (RdA), Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) und Juristenzeitung (JZ).

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

Der jeweils aktuelle Newsletter „Arbeitsrecht aktuell“ sowie alle bisherigen Ausgaben sind auf der Homepage des IAAEG unter [www.iaaeg.de](http://www.iaaeg.de) bzw. unter <http://arbeitsrechtaktuell.iaaeg.de> abrufbar. Hier ist auch ein Eintrag in die Mailingliste zwecks Ankündigung des Newsletters möglich.

#### **Forschungsprojekte mit ausländischen Universitäten** **Abgeschlossene Forschungsprojekte**

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

**Universität Gent (Prof. Dr. Yves Jorens) -  
Universität Amsterdam (Prof. Dr. Mijke Houwerzijl) - IAAEG**

---

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

---

Start: 03/2011

Ende: 10/2011

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

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

Die Untersuchung gliederte sich in zwei Schritte. Im ersten Schritt wurden die rechtlichen Mechanismen in Deutschland dargestellt, die dem Schutz von Arbeit-

nehmern in Nachunternehmerketten dienen. In einem zweiten Schritt wurde der Fokus auf grenzüberschreitende Nachunternehmerketten gelegt, um die Relevanz und Effizienz der in diesem Feld existierenden Schutzmechanismen bewerten zu können. Um fundierte Ergebnisse erzielen zu können, wurden hierzu zahlreiche Interviews mit Spezialisten der Sozialpartner, aus Ministerien sowie aus der forensischen Praxis durchgeführt.

### Laufende Forschungsprojekte

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

**Universität Oslo/Norwegen (Prof. Dr. Stein Evju); IAAEG**

---

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

---

Start: 2008  
Ende: 2012

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

Das Projekt 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.

Prof. Schlachter hat im laufenden Projekt eine Untersuchung zur Bedeutung der Dienstleistungsrichtlinie für die Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten

verfasst. Insbesondere die Auswirkungen der darin niedergelegten Betonung der Dienstleistungsfreiheit auf die Rechtsprechung des EuGH und seine Tendenz zur Betonung des besonderen Gewichts der Grundfreiheiten gegenüber den Koalitionsrechten der Beschäftigten war Gegenstand der Diskussion. Dieser Komplex wurde durch die Zusammenarbeit mit der sozialwissenschaftlichen Forschungsgruppe Fafo weiter ausgebaut und vertieft und im Sommer 2009 auf einem Symposium zur Diskussion gestellt.

Im Jahr 2010 wurde die Entsenderichtlinie und der durch sie verursachten Umsetzungsprobleme von allen Beteiligten für alle beteiligten Rechtssysteme erarbeitet, die als Grundlage eines bereits angelegten Rechtsvergleichs in der dritten Projektphase dienen. Prof. Schlachter hat einen Bericht über die verschiedenen Phasen der Implementation der Entsenderichtlinie in das deutsche Recht verfasst, in dem die Kooperation der verschiedenen Ebenen von Gesetzgebern im Zentrum stand: Nationale Gesetzgebung und nationale Gerichte werden von den Richtlinien der Union und den Vorgaben des EuGH beeinflusst, haben gelegentlich aber durchaus auch die Möglichkeit, diese Instanzen in ihren Entscheidungen zu beeinflussen. Die Ergebnisse der Studien aus allen beteiligten Rechtsordnungen wurden im September 2010 auf einer Tagung diskutiert.

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

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

---

#### **Die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer in der EU**

---

Start: 2010

Ende: Frühjahr 2012

Mit diesem Projekt wird seit 2010 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 Projekts ist es, die vielseitigen Probleme der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer zu behandeln und wissenschaftliche Lösungsansätze anzubieten.

### Forschungsprojekte im Planungsstadium

**University of Illinois at Urbana-Champaign/USA; IAAEG**

#### **Research Handbook on Comparative Labour Law (Editors: Prof. Matthew Finkin, Prof. Guy Mundlak)**

Start: 01/2011

Ende: 12/2012

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

**Universität Luxembourg (Prof. J. Gerkrath); IAAEG**

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

Start: (geplant) 01/2012

Ende: (geplant) 12/2014

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

### 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
- **Sandra Clemens**  
Das Grundrecht der Vereinigungsfreiheit und dessen Schutz durch das Governing Body Committee on Freedom of Association der IAO
- **Fiona Geist**  
Flexibilisierung der Arbeitszeit in Frankreich
- **Petra Schramm**  
Die betriebliche Vertretung der Arbeitnehmer nach spanischem Recht
- **Marcel Weiß**  
Beschäftigungsfördernde Sozialpläne und sozialplanähnliche Vereinbarungen und deren Umsetzung
- **Volker Widhammer**  
Die Beendigung des Arbeitsvertrages aus objektiven Gründen im Königreich Spanien. Rigorosum am 07.06.2011.

Betreuerin: Prof. Dr. Dr. h.c. 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. Rigorosum am 07.06.2011.
- **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. Rigorosum am 15.12.2011.
- **Thomas Jaron**  
Höchst Arbeitszeiten 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

- **Mario Wertz**  
Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Die Rechte und Pflichten der Beteiligten

### 3.2 Wirtschaftswissenschaftliche Forschung

Wirtschaftswissenschaftliche Forschungsprojekte:

Forschungsgebiet	Projekte
Bildungsökonomie	Hammen: Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren* Lünstroth: Leistungslohn und Kooptation— Eine ökonomische Analyse der
Unternehmensverfassung und -organisation	Ammon: The Impact of Employee Participation on Firm Performance** Benter: Ehrenamtliche Gemeindeleitung Haberkorn: Demographischer Wandel und betriebliche Personalpolitik** Kühne/Sadowski: Mitbestimmung und Massenmedien* Warning: Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität* Warning: Managerhaftung und Corporate Governance*
Ökonomische Analyse des Rechts	Kühne: Politische Arbeitsrechtsprechung?*
Experimentelle Ökonomie	Grammling: Personalanreizsysteme in Mikrofinanzinstituten Griessmair/Hippmann: Emotionale Dynamiken in Online-Verhandlungen** Gurtoviy et al.: An Experimental Analysis of Punishment for Deception Mertins: The Value of Voice in an Experimental Labor Market* Mertins/Bäker: Risk-Sorting and Preferences for Team Piece Rates* Mertins/Warning: Der Einfluss von Priming und Spielempfehlung auf Reziprozität* Mertins/Warning: Homo Reciprocans vs. Homo Oeconomicus* Mertins et al.: Genetische Determinanten ökonomischer Präferenzen***
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	Ahrens: Precautionary Saving and the Influence of Unemployment Insurance on Saving Behaviour Bernhardt: Attitudes towards flexibility and security in the labour market ** Hoffeld: Mindestlöhne und X-Effizienz* Huber: Der Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen und arbeitsrechtlichen Standards auf den internationalen Handel** Tiltag: Kompensierende Lohndifferentiale und Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt**

\*IAAEG-finanziert \*\*Graduiertenzentrum \*\*\* Drittmittelfinanziert

### 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 Zusammenfassung der Ergebnisse der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung des letzten Jahres unter der Leitung von Prof. Sadowski kann kurz ausfallen.

Das langjährige, von ihm selbst und Prof. Peter Schneider betreute Projekt zur Organisation der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist abgeschlossen. Seine Ergebnisse sind national und international veröffentlicht. Für die Quintessenz haben die beiden auf der Pflingsttagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2011 in Kaiserslautern den Best Conference Paper Award bekommen.

Zielgerecht wurden die Forschungsprojekte von Anke Hammen, Pia Lünstroth, Alexander Ahrens und Kai Kühne beendet und als Dissertationsschriften im FB IV der Universität Trier eingereicht. Das gleiche gilt für die Habilitationsschrift von Susanne Warning, die in letzten beiden Semestern eine Lehrstuhlvertretung in Augsburg wahrgenommen hat.

Nach Auslauf der Arbeitsverträge im IAAEG bzw. in der Universität konnten alle Nachwuchswissenschaftler einschlägige Arbeitsplätze in Beratungsunternehmen einnehmen. Das gilt auch für den Post-Doc Ruslan Gurtoviy. Kai Kühne wird für die Öffentlichkeitsarbeit der Hans-Böckler-Stiftung tätig werden.

Vanessa Mertins und Wolfgang Hoffeld haben ihre Qualifikationsprojekte, Habilitation bzw. Promotion, noch nicht beendet, da sie deutlich später als die übrigen Mitarbeiter begonnen haben. Sie werden vom neuen Direktor, Prof. Goerke, weiter beschäftigt. Für das ausgelaufene Doktorandenprogramm konnte eine halbjährige Anschlussfinanzierung gesichert werden. Stephan Huber ist bereits ausgeschieden, seine Arbeit wird von Prof. Xenia Matschke (Trier) und Prof. Joachim Möller (Regensburg) betreut. Die übrigen Arbeiten werden im Jahr 2012 eingereicht werden.

Im Zuge des jährlichen Netzwerktreffens mit den korrespondierenden Mitgliedern des IAAEG wurden im Januar in Tübingen die laufenden Arbeiten alle noch einmal der Diskussion mit auswärtigen Kollegen ausgesetzt.

### 3.2.3 Forschungsprojekte

#### 3.2.3.1 Abgeschlossene 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“
- 2009 bis 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre/SAM an der Universität Trier



ahrens@uni-trier.de  
0651 201 2635

##### **Precautionary Saving and the Influence of Unemployment Insurance on Saving Behaviour**

Start: 01/2007

Ende: 10/2011

Im Zentrum dieses Dissertationsprojekts 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 dabei die Anreize für das Konsum- bzw. Sparverhalten der Haushalte, die von einer Änderung dieser Institutionen ausgehen. Das Projekt bewegt sich damit an der Schnittstelle der Literatur zu (Konsum-)Entscheidungen unter Unsicherheit, Ökonomik der Reform und der institutionellen Gestaltung der Sozialversicherung.

Die Arbeit ist in drei Teile gegliedert, die verschiedene Aspekte dieses Themas beleuchten. In einem ersten Papier („Precautionary saving and the (in)stability of subjective earnings uncertainty“) wird die Auswirkung subjektiver Einkommensunsicherheit auf die Vermögensbildung privater Haushalte untersucht. Die bestehende Literatur wird dabei in zweierlei Hinsicht ergänzt. Einerseits verwenden zahlreiche bisherige Querschnittsstudien zum Vorsichtssparen einmalig beobachtete subjektive Erwartungen bzgl. der in den kommenden 12 Monaten erwarteten Einkommensvariation als Näherungsmaß für die Einkommensunsicherheit. Solche Maße können jedoch zu verzerrten Einschätzungen des Vorsichtsvermögens führen, wenn diese Erwartungen über die Zeit nicht stabil sind. Holländische Haushaltsdaten (DNB Household Survey) legen nahe, dass die Erwartungen mittelfristig instabil sind. Schätzungen des Vorsichtsvermögens unter Verwendung eines einfachen Durchschnittes der Erwartungen liegen zwischen 40% und 80% über denen mit einmalig beobachteten Erwartungen bzgl. der Einkommensunsicherheit. Zweitens wird die Vermögensbildung aus dem Vorsichtsmotiv für verschiedene Drittel der Einkommensverteilung untersucht. Der Anteil des Vorsichtsvermögens am Gesamtvermögen ist in der Mitte der Einkommensverteilung am größten.

Sozialversicherungen wie die Arbeitslosenversicherung versichern Wirtschaftssubjekte gegen nicht auf dem Markt versicherbare Einkommens-

risiken. Im zweiten Teil der Arbeit („Reform of unemployment insurance, income uncertainty, and precautionary saving“) wird nun argumentiert, dass „aktivierende“ Reformen in der Arbeitslosenversicherung, wie sie seit den 1990er Jahren in zahlreichen Staaten zu beobachten sind, zu einer Erhöhung der Einkommensunsicherheit führen können. Anhand eines einfachen Dreiperiodenmodells kann gezeigt werden, dass das Vorsichtsmotiv des Sparens zu einer erhöhten Vermögensbildung in Reformphasen führen kann und eine frühzeitige Information der Reformadressaten über das zu erwartende Reformergebnis deren Nutzen erhöht, indem das Ausmaß einer suboptimalen Vermögensbildung reduziert wird.

Daran schließt sich das dritte Papier an („Do labour market institutions influence consumers' saving intentions? Aggregate evidence from Europe“). Auf der Basis von Daten zum Konsumentenvertrauen in elf europäischen Staaten im Zeitraum zwischen 1985 und 2005 wird der Einfluss der Lohnersatzrate im Fall der Arbeitslosigkeit auf die subjektive Sparneigung untersucht. Die empirische Evidenz deutet darauf hin, dass die Lohnersatzrate die Sparneigung aus Vorsichtsmotiven senkt. Getrennt nach Einkommensgruppen zeigt sich, dass die Haushalte in den mittleren Einkommensgruppen am stärksten auf Änderungen der Arbeitsmarktinstitutionen reagieren.

#### **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: 03/2011

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.

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 beschrieben. 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.

Die relevante ökonomische, psychologische und kulturanthropologische Literatur wurde aufgearbeitet. 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 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.

**Dipl.-Kffr. Anke Hammen**

- Bis 2005 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier
- 2006 bis 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG

**Fachliche Zusammensetzung von Berufsbildungskarrieren**

Start: 04/2007

Ende: 09/2011

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.

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 Bildungspfades entstehen. Die Ergebnisse bezüglich des Selektionseffekts verschiedener Determinanten der Bildungsentscheidung finden hier Berücksichtigung. Ein erster Blick gilt den finanziellen Konsequenzen der (fachlichen) Zusammensetzung einer Berufsbildung. Hier stehen das Einkommensniveau sowie das Einkommensrisiko infolge einer bestimmten Zusammensetzung der Berufsbildung sowie der Trade-Off zwischen beiden Größen im Mittelpunkt.

Da finanzielle Überlegungen jedoch nicht das einzige Entscheidungskriterium bei der Wahl einer Berufsbildung sind, berücksichtigt die Analyse zudem nicht-monetäre Erfolgsmerkmale, die Auskunft über den subjektiven Nutzen einer Berufsbildung geben. Hier ist vor allem die subjektive Anwendbarkeit der Bildungsinhalte der einzelnen Bildungsschritte und die Arbeitszufriedenheit der betroffenen Person zu nennen.

Die empirische Analyse erfolgt mittels Daten der BIBB/IAB-Erhebung zu „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1998/99“ sowie der BIBB/BAUA-Erhebung „Erwerbstätigenbefragung 2006“. Mit Hilfe multivariater Methoden lässt sich zeigen, dass vor allem von vorangegangenen Bildungsentscheidungen ein starker Einfluss auf die weitere Berufsbildung ausgeht. Auch den



hammen@iaaeg.de  
0651 201 4757

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. Für Frauen lassen sich keine signifikanten Effekte der Zusammensetzung der Berufsbildung auf Einkommensniveau und Einkommensrisiko nachweisen. Männer auf der anderen Seite können bei fachlicher Diversifizierung ein geringeres Einkommensniveau realisieren. Dieser Befund bleibt auch nach Berücksichtigung selektierender Einflussfaktoren erhalten. Gleichzeitig kann das geringere Einkommensniveau nicht durch ein geringeres Einkommensrisiko und auch nicht durch eine höhere Arbeitszufriedenheit kompensiert werden. Somit wird deutlich, dass bei fachlicher Diversifizierung kein Trade-off zwischen finanziellen Aspekten und der eigenen Arbeitszufriedenheit vorliegt.

#### Dipl.-Vw. Kai Kühne M. A.

- 1999 bis 2006 Studium der Medienwissenschaft, Philosophie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier
- 2007 bis Januar 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAAEG

#### Arbeitsbeziehungen als Politikum Diskurse, Akteure und Tendenzen in Arbeitsrechtsprechung, Massenmedien und Betriebswirtschaftslehre

Start: 01/2007  
Ende: 12/2011

Ziel des Dissertationsprojekts ist es, durch empirische Analysen zu einem vertieften Verständnis der politischen Auseinandersetzung um Arbeitsbeziehungen in Deutschland beizutragen. Dabei soll die Rolle ideologischer Deutungsmuster anhand unterschiedlicher gesellschaftlicher Arenen – Arbeitsrechtsprechung, Massenmedien und Wirtschaftswissenschaft – thematisiert werden. Im Rahmen dreier Aufsätze wird untersucht, inwieweit Entscheidungen und Diskurse einer ideologischen Logik folgen, inwieweit die untersuchten Arenen also nicht nur als Determinanten von Politik, sondern auch als Schauplatz politisch motivierter Auseinandersetzungen betrachtet werden müssen.

Das Papier „Politische Arbeitsrechtsprechung?“ untersucht, inwiefern tendenziöses Entscheidungsverhalten von Richtern an deutschen Landesarbeitsgerichten (LAG) empirisch zu belegen ist und ob politische Einflussnahme auf die Rechtsprechung dabei eine Rolle spielt. Im Kern geht es also um die Frage, ob juristische Deutungsleistungen einer ausschließlich rechtlichen Logik folgen oder ob ihnen ein politischer Charakter attestiert werden muss. Mittels rechtsempirischer Analyse kann gezeigt werden, dass systematische Zusammenhänge zwischen persönlichen Merkmalen von LAG-Richtern und ihrem Entscheidungsverhalten bestehen. Während eine Einflussnahme von Seiten der Politik im Rahmen der verfügbaren Daten nicht nachweisbar ist, spricht die empirische Evidenz mithin dafür, dass neben rechtsimmanenten Kriterien auch individuelle



kuehne@iaaeg.de  
0651 201 4755

Überzeugungen die Arbeitsrechtsprechung beeinflussen. Arbeitsrichter fällen offenbar unabhängig von der Politik politische Entscheidungen.

Der zweite Aufsatz – „Mitbestimmung und Massenmedien“ – befasst sich mit der massenmedialen Arena. Anhand einer Inhaltsanalyse, die den Diskurs über Unternehmensmitbestimmung in der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“, der „Süddeutschen Zeitung“ sowie der „tageszeitung“ für den Zeitraum von 1998 bis 2007 rekonstruiert, soll die Frage beantwortet werden, inwieweit die deutschen Massenmedien selbst als autonome politische Akteure in der Auseinandersetzung um Mitbestimmung eine Rolle spielen. Dabei werden drei Diskursdimensionen berücksichtigt: die Themenwahl (das Agenda-Setting), die Auswahl von Sprechern (das Standing von Akteuren) und die Verwendung von Deutungsrahmen (das Framing von Themen). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Massenmedien im Diskurs über Mitbestimmung zum Teil eine aktive politische Rolle spielen. Zwar scheinen für das Agenda-Setting im Untersuchungszeitraum eher generelle Nachrichtenfaktoren maßgeblich gewesen zu sein. Doch sowohl das Standing der verschiedenen Akteursgruppen als auch die Deutungsrahmen und Handlungsempfehlungen weisen zum Teil Differenzen zwischen den untersuchten Zeitungen auf, die nur als Ausdruck unterschiedlicher ideologischer Positionen erklärbar sind.

Ob die Betriebswirtschaftslehre ihren eigenen wissenschaftstheoretischen Ansprüchen gerecht wird, ist Gegenstand des Aufsatzes „Die Seinsverbundenheit der Betriebswirtschaftslehre“. Mittels multivariater Analyse wird untersucht, inwieweit die Inhalte der marktführenden betriebswirtschaftlichen Zeitschriften in Deutschland – „Die Betriebswirtschaft“, „Zeitschrift für Betriebswirtschaft“ und „Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung“ – von außerwissenschaftlichen Faktoren in Form persönlicher Merkmale der Autoren sowie soziokultureller Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Darüber hinaus werden die Methoden der Diskursbeiträge und ihre Interaktionsstruktur betrachtet. Wie die Analyse ihrer Auseinandersetzung mit dem Shareholder-Value-Prinzip zeigt, ist die Betriebswirtschaftslehre offenbar nur bedingt in der Lage, dem Wertfreiheitspostulat zu genügen. Wirtschaftswissenschaftliches Denken muss zumindest in Teilen als Ausdruck subjektiver Maßstäbe und soziokultureller Rahmenbedingungen betrachtet werden, wird also von außerwissenschaftlichen Wertungen beeinflusst, die auch durch innerwissenschaftliche Diskussionsprozesse nicht eliminierbar sind.

Alles in allem zeigen die Ergebnisse, dass der ideologische Charakter, durch den sich die politische Kontroverse über Arbeitsbeziehungen auszeichnet, auch den Deutungsprozessen in den untersuchten Arenen zu eigen ist; Arbeitsrichter richten, Journalisten berichten und Forscher forschen durchaus tendenziös.



lunstroth@iaaeg.de  
0651 201 2627

### Dipl.-Math. oec. Pia Lünstroth

- 2001 bis 2007 Studium der Wirtschaftsmathematik an der Universität Trier
- 2007 bis 2011 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: 11/2011

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. Dabei beleuchten drei Aufsätze unterschiedliche Aspekte.

Das erste Papier („Stufenmodell oder Leistungspunkte? Die Vergabe besonderer Leistungsbezüge an deutschen Universitäten“) 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.

Die Wechselwirkung von relativen Leistungszulagen und Berufungsentscheidungen stehen im Fokus des zweiten und dritten Papiers. Zunächst wird in Paper 2 („Searching for the best? Clubs and their admission decision“) ein theoretisches Modell zum Wettbewerb zweier Universitäten um neue Professoren vorgestellt. Dabei greift die Modellierung der Berufungsentscheidung das Leistungspunkte-Verfahren auf, indem ein Contest über die variablen Gehaltsbestandteile entscheidet. Es zeigt sich, dass die Schiefe der Verteilung des Status (gemessen z. B. über Fähigkeiten) von Professoren innerhalb eines Fachbereichs Einfluss auf die Berufungsentscheidung hat: Universitäten bzw. Fachbereiche mit vielen Mitgliedern mit geringem Status und nur wenigen mit hohem Status (positive Schiefe) sind auf der Suche nach einem sehr guten Bewerber, wohingegen Abteilungen mit vielen sehr guten Mitgliedern und nur wenigen mit niedrigem Status (negative Schiefe) zu lax bei ihrer Auswahl sind und eher schlechtere Bewerber präferieren.

Das dritte Papier („Kooptation und Wettbewerb – Experimentelle Analyse“) untersucht anschließend die Berufungsentscheidung mit Hilfe eines ökonomischen Entscheidungsexperiments. Von besonderem Interesse ist hier die Ausgestaltung des Vergabeverfahrens für besondere Leistungsbezüge, die durch verschiedene Treatments im Experiment abgebildet wurden. Im ersten Teil der empirischen Auswertung steht im Kern die Frage, wie sich die Kombination von freiwilligem Beitragsmechanismus und Wettbewerbskomponenten auf die Anstrengung der Probanden auswirkt. In einem zweiten Schritt wird die Personalauswahl analysiert. Insgesamt wird in der Mehrzahl der Fälle die optimale Zuwahlentscheidung getroffen. Dennoch gibt es einen nicht zu vernachlässigenden Anteil von Entscheidungen, bei denen Status-Überlegungen die treibende Kraft sind.

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

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

#### **Codes of Conduct: Eine Quelle transnationalen Arbeitsrechts?**

Start: 01/2010

Ende: 10/2011

Die Bedeutung der Selbstverpflichtungen von Multinationalen Unternehmen, Mindestarbeitsstandards entlang ihrer Wertschöpfungskette zu garantieren, ist unklar. Während sie von Vertretern postmoderner Rechtsauffassungen als wichtiger Baustein für die Entwicklung einer privaten grenzüberschreitenden Arbeitsrechtsordnung gewürdigt oder gar gefeiert werden, vermuten Skeptiker, dass die fehlende staatliche Durchsetzungsdrohung sie im Streitfalle unverbindlich lässt. Der Beitrag dient der empirischen Klärung dieser Frage. Er stellt Ausmaß und Wirksamkeit von Verhaltenscodes, nämlich des UN Global Compact und branchenspezifischer Zertifikate, auf der Grundlage der neueren Literatur dar und nimmt auch Internationale Rahmenabkommen zwischen Konzernleitungen und transnationalen Arbeitnehmervertretungen in den Blick. Es zeigt sich, dass staatlicher Einfluss, also Fremdregulierung, kritisch für die Durchsetzungschancen ist, sei es in der Beteiligung und Finanzierung von Nicht-regierungsorganisationen, sei es durch Sozialklauseln in Arbeitsverträgen und Entwicklungsabkommen.

Veröffentlichung: in Duschek, Stephan et al. (Hrsg.) (2012): Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure. Wiesbaden; u. a. mit Beiträgen von Hartmut Kliemt, Alfred Kieser, Erhard Friedberg, Renate Mayntz.



sadowski@iaaeg.de

0651 201 4741

### 3.2.3.2 Laufende Forschungsprojekte

#### Dipl.-Kffr. Kerstin Benter

- 1998 bis 2003 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
- 2003 bis Januar 2011 bei der heutigen Landesbank Baden-Württemberg (bis 30. Juni 2008 Landesbank Rheinland-Pfalz)
- Seit 2006 Promotion am IAAEG, seit Februar 2011 berufliche Auszeit für die Endphase der Promotion

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

##### **Ziel:**

Die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) ist eine der größten Nonprofit-Organisationen in Deutschland. Die direkten Anlaufpunkte für ihre 24,2 Millionen Mitglieder (Stand Ende 2009) 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 sinkender Bereitschaft zur Übernahme längerfristiger ehrenamtlicher Verantwortung erwachsen steigende Anforderungen an die Gemeindeleitung. Ziel der Arbeit ist es, die Gemeindeleitung (mit Fokus auf den ehrenamtlichen Gemeindeleitern) und die Entscheidungsprozesse im Gemeindeleitungsgremium explorativ zu beleuchten. Dazu sollen die unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Arrangements der 22 Landeskirchen der EKD untersucht werden, ihre Auswirkungen auf die Entscheidungen der Gemeindeleitungsgremien und ihre Relevanz für die Entscheidungsfindung verglichen mit anderen Einflussgrößen.

##### **Vorgehen:**

Zunächst sind dazu die relevanten Herausforderungen von Gemeinden im aktuellen Umfeld sowie die Einflussmöglichkeiten der Gemeindeleiter auf die Gemeindesituation zu ermitteln. Hierzu sollen die relevanten Entscheidungsfelder im Rahmen der Dienstleistungsproduktion von Gemeinden beleuchtet, für die Gemeindegemeinschaft wichtige Kenngrößen herausgestellt und die von den Gemeindeleitern beeinflussbaren Entscheidungsvariablen aufgezeigt werden. 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. Im Rahmen einer empirischen Untersuchung in ausgewählten Landeskirchen mit unterschiedlichen verfügungsrechtlichen Strukturen soll die praktische Auswirkung und Relevanz der verfügungsrechtlichen Regelungen auf die Entscheidungsprozesse im Gemeindeleitungsgremium anhand von Fallbeispielen explorativ betrachtet werden. Hierzu sollen zum einen teilstrukturierte Interviews mit rechtlich versierten Vertretern der selektierten Landeskirchen zu den Hintergründen der

gemeindlichen Regelungen und der praktischen Erfahrungen mit ihnen geführt werden. Zum anderen sollen in einem zweiten Schritt in den ausgewählten Landeskirchen Gemeinden selektiert werden, die in naher Vergangenheit bedeutende komplexe Veränderungen durchlaufen haben. Mit ehrenamtlichen Gemeindeleitern dieser Gemeinden sollen in Interviews die mit der Veränderung verbundenen Entscheidungsprozesse und die sie beeinflussenden Faktoren analysiert werden. An alle ehrenamtlichen Gemeindeleiter der selektierten Gemeinden adressierte Fragebögen sollen zusätzlich Aufschluss über die Motivstrukturen der Gemeindeleiter und ihre Erfahrungen im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Leitungstätigkeit geben.

Aus der Summe der Interviews und der aus den Fragebögen gewonnenen Erkenntnisse soll abschließend ermittelt werden, von welchen Faktoren die Entscheidungen der Gemeindeleiter in welchem Umfang beeinflusst werden und welche Rolle die unterschiedlichen verfassungsrechtlichen Regelungen in der Praxis in den verschiedenen Entscheidungsfeldern spielen.

**Stand:**

Die theoretischen Grundlagen zur Situation der EKD und zur Verfügungsrechtstheorie wurden erarbeitet. Eine Übersicht zur gemeindlichen Dienstleistungsproduktion und den relevanten Entscheidungsfeldern wurde erstellt. Die landeskirchlichen Verfassungen wurden analysiert und drei verfassungsrechtliche Aspekte sowie drei Landeskirchen für die weitere Untersuchung selektiert. Die empirische Untersuchung ist abgeschlossen. Mit der Auswertung der Ergebnisse wurde begonnen. Die nächsten Schritte sind der Abschluss der Auswertungen und die abschließende Niederschrift der Arbeit.

**Zeitplan:**

01/2012: Auswertung der Untersuchungsergebnisse

02/2012 – 04/2012: Abschließende Niederschrift der Arbeit

**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: 08/2012

**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.



hoffeld@iaaeg.de  
0651 201 4759

**Hintergrund:**

In fast allen Ländern der Europäischen Union gibt es gesetzliche Regelungen zur Schaffung von Lohnuntergrenzen. Als eines der letzten großen Länder der Europäischen Union führte Großbritannien 1999 nach dem Wahlsieg der Labour-Partei einen gesetzlichen Mindestlohn ein. Zahlreiche empirische Untersuchungen befassen sich mit den Beschäftigungswirkungen der Mindestlohneinführung, konnten allerdings keine negativen Effekte identifizieren.

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. Zusammenfassend stellt sich die Situation so dar, dass weder signifikante Beschäftigungseffekte noch Preissteigerungseffekte zu beobachten sind. Daher stellt sich die Frage, wie Unternehmen sonst auf den Mindestlohn reagieren.

Neben potentiellen Preissteigerungseffekten sind verschiedene andere den Entlassungsdruck kompensierende Effekte denkbar. Da im neoklassischen Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarktes der Faktor Arbeit bekanntermaßen entsprechend seiner Grenzproduktivität entlohnt wird, könnte zum Beispiel ein Produktivitätsanstieg für die nicht zu beobachtenden adversen Beschäftigungseffekte verantwortlich sein. Ein exogener Schock in Form einer Mindestlohneinführung führt dazu, dass die Lohnstückkosten für die betroffenen Unternehmen steigen, sofern nicht in gleichem Maße die Produktivität erhöht werden kann. Eine Möglichkeit der Produktivitätssteigerung stellt die Reduzierung von Ineffizienzen im Produktionsprozess dar. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, werden die stärker betroffenen Unternehmen durch die Mindestlohneinführung gezwungen, bestehende Ineffizienzen zu reduzieren. Ein Anstieg der Lohnstückkosten könnte somit verhindert werden. Ob die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Großbritannien zu einer stärkeren Verringerung von Ineffizienzen in den stärker betroffenen Unternehmen geführt hat und damit ein Teil der Beschäftigungsneutralität erklärt werden kann, ist die Leitfrage dieser Arbeit.

**Vorgehen:**

Auf der Grundlage von Unternehmensdaten der Datenbank FAME, die für den Zeitraum von 1991 bis 2007 vorliegen, wird diese Frage mithilfe einer Data-Envelopment-Analyse untersucht, die erstmals in diesem Kontext angewendet wird. Für den Betrachtungszeitraum werden sowohl globale als auch branchenbasierte Malmquist-Gesamtfaktorproduktivitätsindizes auf Unternehmensebene berechnet. Ein Vorteil des Malmquist-Index besteht in dessen Zerlegbarkeit in zwei Komponenten, deren Betrachtung Aufschluss über die Ursachen möglicher Gesamtfaktorproduktivitätsveränderung gibt. Dies sind zum einen der technische Fortschritt und zum anderen potentielle Effizienzgewinne. In einem zweiten Schritt wird in einem Difference-in-Differences-Ansatz der Einfluss der Mindestlohneinführung in Großbritannien 1999 auf die Malmquist-Indizes sowie die verschiedenen Komponenten betrachtet. Entsprechend der Ausgangshypothese wird ein relativer Effizienzgewinn bei den stärker vom Mindestlohn betroffenen Unternehmen erwartet.

**Zeitplan:**

12/2011–08/2012: Weitere Auswertung der Daten und Niederschrift der Arbeit

**Dr. Vanessa Mertins**

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

---

**Anreizwirkungen von Bezugsnormen:  
eine experimental-ökonomische Analyse**


---

Start: 01/2011

Ende: 06/2012

Die Beurteilung einer Leistung beinhaltet immer auch eine Entscheidung der Frage, welcher Bewertungsmaßstab herangezogen werden sollte. In der pädagogischen Diagnostik wird zwischen der sozialen, der sachlichen und der individuellen Bezugsnorm unterschieden, wobei es bis heute an empirischer Evidenz bezüglich der Auswirkungen einer ex-ante-Normankündigung auf die ex-post-Leistung der Lernenden mangelt. Im Rahmen eines ökonomischen Experiments mit 160 Studierenden untersuchen wir die Anreizwirkung verschiedener Bezugsnormen bei unterschiedlichen Leistungsstärken. Außerdem messen wir mit Hilfe etablierter psychometrisch valider Skalen den Einfluss der Bezugsnorm auf die intrinsische Motivation, die subjektiv eingeschätzte Fähigkeit, die Anstrengung und die Anspannung während der Bearbeitung der Aufgaben. Entgegen unserer Erwartung steigern jene Teilnehmer ihre Leistung in besonders hohem Maße, die anhand der sozialen Bezugsnorm bewertet und monetär entlohnt werden. Dies gilt sowohl für leistungsstarke als auch für leistungsschwächere Teilnehmer. Gleichzeitig empfinden die Lernenden bei dieser Form der Leistungsbeurteilung keine höhere Anspannung als Teilnehmer in den Vergleichsgruppen.

**Zeitplan:**

01/2012—02/2012: Fertigstellung des Papiers

03/2012-06/2012: Diskussion der Ergebnisse auf internationalen Fachtagungen und Einreichung einer überarbeiteten Version des Papiers

Dr. Vanessa Mertins; Dr. Andrea B. Schote; Prof. Dr. Jobst Meyer

---

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


---

Start: 09/2009

Ende: 03/2012

Dieses Projekt untersucht den Einfluss von Genen auf individuelles Entscheidungsverhalten im Kontext der freiwilligen Bereitstellung öffentlicher Güter. Hierzu wurde eine Serie von Experimenten in Verbindung mit einer



mertins@iaaeg.de  
0651 201 4746

Fragebogenstudie mit 96 Probanden durchgeführt. Den Teilnehmern wurden Speichelproben entnommen und auf die Ausprägung spezifischer Genvarianten hin untersucht. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich weibliche Träger des so genannten „Warrior-Gens“ (MAOA) signifikant kooperativer verhalten als die Kontrollgruppe. Auch die Erwartungen über die Beitragsentscheidungen der anderen Teilnehmer variieren deutlich zwischen den Gruppen. Damit ist erstmals ein Zusammenhang zwischen einem spezifischen Kandidatengen und Kooperationsbereitschaft analysiert und nachgewiesen worden. Das Projektteam, welches von mir geleitet wird, besteht aus Mitarbeitern des Instituts für Psychobiologie der Universität Trier sowie Doktoranden des IAAEG. Ein erstes Papier wurde bereits veröffentlicht, ein weiteres Papier befindet sich im Review-Verfahren.

Dr. Vanessa Mertins; Dr. Susanne Warning

---

### **Der Einfluss von Priming und Spielempfehlung auf Reziprozität**

---

Start: 09/2009

Ende: 08/2011

In diesem Projekt untersuchen wir die Robustheit von Reziprozität im individuellen Entscheidungsverhalten. Dazu messen wir die individuelle Reziprozitätsneigung von 215 Teilnehmern in vier unterschiedlichen Treatments im Rahmen eines Gift-Exchange-Experiments. Wir variieren zwei Größen: Ein Teil der Teilnehmergruppe wurde vor Spielbeginn einem so genannten Priming unterzogen. Die in der Psychologie etablierte Methode basiert auf der Voraktivierung einer kognitiven Repräsentation durch einen Reiz, welche deren Zugänglichkeit erhöht und somit die Wahrscheinlichkeit, dass sie benutzt wird. Im Speziellen soll durch das Priming der Zugang zur rationalen, eigennutzorientierten Strategie wahrscheinlicher werden. Zum anderen zeigen wir einem Teil der Versuchspersonen das teilspielperfekte Nash-Gleichgewicht des Spiels auf. Diese Variation ist darauf ausgerichtet herauszufinden, inwiefern Spielerverhalten sensitiv auf spieltheoretisch irrelevante Information reagiert.

#### ***Zeitplan:***

01/2012 – 03/2012: Zweite Welle der Datenerhebung und Auswertung

03/2012—05/2012: Erstellen eines Diskussionspapiers

**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 (April 2011 bis März 2012 beurlaubt)
- April 2011 bis März 2012 Lehrstuhlvertretung an der Universität Augsburg (Lehrstuhl Global Business)



warning@iaaeg.de  
0651 201 4744

**Unternehmensorganisation und Beschäftigungsvolatilität**

Start: 11/2006

Ende: 09/2012

**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 einem höheren 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 z. B. 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 verschiedener 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 liegt in einer Version als Diskussionspapier vor.

**Zeitplan:**

01/2012 – 03/2012: Überarbeitung des Diskussionspapiers und Einreichen bei einer Zeitschrift

---

**Managerhaftung und Corporate Governance**

Start: 04/2008

Ende: 01/2012

**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 so genannte „Directors’ and Officers’ Liability Insurance“ (kurz: D&O Versicherung), abschließen. Ein wichtiges Gestaltungsmerkmal dieser Vermögensschadenhaftpflichtversicherung stellt der Selbstbehalt 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 Determinanten für 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. In weiteren Analysen werden die Determinanten persönlicher Haftung von Managern sowie deren Verhältnis zur Vergütung untersucht.

**Stand:**

Die einzelnen Analysen sind durchgeführt und in einer ersten Version niedergeschrieben. Die Ergebnisse wurden bereits an verschiedenen Stellen präsentiert. Ein Buch, das umfassend die Rolle der D&O Versicherung im deutschen Corporate-Governance-Gefüge analysiert, wird bis Januar 2012 fertig gestellt.

Dr. Susanne Warning; Dr. Vanessa Mertins

---

**Homo Reciprocans vs. Homo Oeconomicus: Gibt es Unterschiede in sozioökonomischen Merkmalen und Einstellungen?**

---

Start: 09/2009

Ende: 09/2012

Manche Unternehmen zahlen ihren Mitarbeitern Löhne und Gehälter oberhalb des Wertgrenzproduktes. Gleichzeitig leisten Arbeitnehmer mehr, als von ihnen gefordert wird. Beide Verhaltensweisen scheinen auf den ersten Blick nicht rational, widersprechen sie doch dem Nash-Gleichgewicht, das sich aus klassischen Entlohnungsmodellen ergibt. Warum derartiges Verhalten für beide Parteien, also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dennoch vorteilhaft sein kann, erklärt eine Reihe von Ansätzen. Vor allem die experimentelle Literatur hat in den vergangenen Jahren auf die Erklärung über Reziprozität und den Gift-Exchange-Ansatz abgestellt.

Inwieweit die Zahlung von Effizienzlöhnen für Unternehmen vorteilhaft ist, d. h., ob Arbeitnehmer sich reziprok verhalten, ist bei der Personalauswahl wie auch bei der Entscheidung über Entlohnungsschemata für Unternehmen wichtig. Während die experimentelle Literatur vielfältige Evidenz für Reziprozität liefert, steht die Frage nach der Korrelation von Reziprozität und anderen Charakteristika einer Person wesentlich seltener im Mittelpunkt experimenteller Studien. Diese Frage ist jedoch ebenso relevant, denn nicht jedes Unternehmen führt vor der Einstellung ein Experiment zur Ermittlung der Reziprozität seiner zukünftigen Mitarbeiter durch, sondern beobachtet – i. d. R. über den Lebenslauf – Eigenschaften von Personen.

In diesem Projekt untersuchen Dr. Vanessa Mertins und ich daher den Zusammenhang von reziprokem Verhalten und individuellen Charakteristika. Reziprozität messen wir über ein Gift-Exchange-Experiment; individuelle Charakteristika und Einstellungen erheben wir über einen an SOEP-Fragen angelehnten Fragebogen. Eine erste Datenerhebung ist abgeschlossen. Hier liegen bereits erste deskriptive Auswertungen vor, eine erste Version des Papiers ist bis Februar des Jahres 2012 geplant. Parallel führen wir unser Experiment mit einem weiteren Treatment sowie mit rechtswissenschaftlichen Studierenden als Teilnehmern durch. Auf diese Weise können wir nicht nur auf Fächerunterschiede abstellen, sondern auch die Robustheit unserer Ergebnisse weiter prüfen.

**Zeitplan:**

01/2012 – 05/2012: Zweite Welle der Datenerhebung

01/2012–02/2012: Erstellen eines Diskussionspapiers auf Basis der Daten aus der ersten Welle

06/2012–09/2012: Auswerten der Daten aus der zweiten Welle sowie des Gesamtdatensatzes; Erstellen eines zweiten Diskussionspapiers

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

Der Zielerreichungsgrad des Graduiertenzentrums lässt sich insbesondere auch am Forschungsoutput ablesen. Erfolgreiche Ausbildung von Jungwissenschaftlern zeigt sich dadurch, inwieweit diese in der Lage sind, international wettbewerbs- und anschlussfähige Forschungsleistungen in der Form von Arbeitspapieren, Vorträgen auf internationalen Tagungen sowie Publikationen in einschlägigen Fachzeitschriften zu erbringen. Die Stipendiaten konnten 2011 in der Tat ihre Arbeiten auf nationalen und internationalen Fachtagungen vorstellen, u. a. im Rahmen des European Doctoral Workshop in Industrial Relations (London), der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE) Annual Conference (Madrid), der Human Values, Institutions and Behaviour (HumVIB) Final Conference (Berlin) oder der International Society for New Institutional Economics (ISNIE) Annual Conference (Stanford). Daraus resultierten auch Publikationen in internationalen wissenschaftlichen Fachzeitschriften (PLoS ONE, Spatial Economic Analysis, Nonlinear Dynamics in Psychology & Life Science, Psychology & Marketing).

Die Zahl der in das Forschungskolloquium des IAAEG eingeladenen in- und ausländischen Referenten übersteigt deutlich die Zahl der aus dem Fachbereich heraus eingeladenen Gäste. Das Forschungskolloquium wird natürlich universitätsweit angekündigt und von den Kollegen und Mitarbeitern des Fachbereichs auch genutzt. Die Gäste übernehmen zudem die Verpflichtung zu Werkstattgesprächen, in denen sie mit den Graduierten deren einschlägige Forschungsprojekte diskutieren, eine ungemein wirkungsvolle Förderung, die nicht nur die Qualität der Arbeiten und Publikationsstrategien verbessert, sondern auch der frühen Integration der Graduierten in die scientific community nutzt. Darüber hinaus ist der Austausch zwischen unseren Graduierten und Doktoranden anderer Universitäten institutionalisiert. Auch im Jahre 2011 fand ein Netzwerktreffen mit Doktoranden aus Zürich, Paderborn, Tübingen und Trier statt.

Zum Beleg für internationale Kooperationen, die von den Graduierten selbst getragen werden, seien folgende Beispiele angeführt. Stephan Huber war an einem deutsch-tschechischen Forschungsprojekt unter der Leitung von Dr. Richard Frensch (Stv. Direktor des Osteuropa-Instituts Regensburg) und Prof. Evzen Kocenda (Head, CERGE) beteiligt, das die Handels- und Investitionsströme zwischen Ost- und Westeuropa sowie deren Auswirkungen auf Wachstum, sektorale Spezialisierung und Arbeitsmärkte untersucht. Janine Bernhardt arbeitet eng mit Dr. Alexandra Krause (Friedrich-Schiller-Universität Jena) in einem Projekt zusammen, bei welchem Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsplatzflexibilität insbesondere im Ost-West Vergleich untersucht werden. Als universitätsinternes Kooperationsprojekt ist „Genetics & Economic Behavior“ zu nennen, an welchem Mitarbeiter des IAAEG (Dr. Vanessa Mertins; Wolfgang Hoffeld), das Institut für Psychobiologie der Universität Trier (Prof. Dr. Jobst Meyer) sowie einer der Stipendiaten (Michele Griessmair) beteiligt waren.

**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 RUFNER.
- 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: Welfare regimes and normative feedback: A cross-country

comparative study of public attitudes towards job flexibility. Human Values, Institutions and Behaviour (HumVIB) Final Conference "Understanding European Diversity: Cross-National Analysis of Human Values, Attitudes and Behaviours", Berlin, 08. bis 10. September 2011.

- Janine Bernhardt: Incentives versus culture? Why turnover intention differs across European welfare regimes. The International Society for New Institutional Economics (ISNIE) Annual Conference, Stanford (US), 16. bis 18. Juni 2011.
- 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 derer 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 Summer Schools, 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.

### **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. Dr. h.c. Monika Schlachter, Universität Trier – Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Internationales Privatrecht
- Prof. Dr. Achim Seifert, Friedrich-Schiller-Universität Jena – Bürgerliches Recht, deutsches und europäisches Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung

#### **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

**Korrespondierende Mitglieder**

- Dipl. Vw. Alexander Ahrens
- Dr. Ruslan Gurtoviy
- Dipl.-Kaffr. Anke Hammen
- Dipl.-Vw. Wolfgang Hoffeld
- Dipl.-Vw. Kai Kühne M.A.
- Dr. Vanessa Mertins
- Dr. Susanne Warning

**3.3.2 Forschungsprojekte****3.3.2.1 Abgeschlossene Projekte****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“
- Seit November 2011 Referendariat in Trier

**Dreigliedrige Standortsicherungsvereinbarungen**

Start: 05/2009

Ende: 10/2011

**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 wird in erster Linie untersucht, 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.

**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 Lohneinbußen 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 allerdings auch vermehrt zu Standortsicherungs-



klempt@iaaeg.de  
0651 201 4791

verträgen, die von allen drei Parteien gemeinsam ausgehandelt und abgeschlossen werden. Der gemeinsame Abschluss kann die Einigung erleichtern und somit zum Einsparen wertvoller Zeit beitragen. 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.

#### **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: 03/2011

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 Schweigen 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 mitbestimmungs-

rechtlichen 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 Anwendungsbereiches der VRL nicht der Fall. Ein etwaiger Mitbestimmungsverlust ist dann hinzunehmen.

### 3.3.2.2 Laufende Projekte

#### 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 firm performance

Start: 12/2008

Ende: 05/2012

##### **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.



ammon@iaaeg.de  
0651 201 4773

**Vorgehen:**

Die aufgeführten Fragen werden mit unterschiedlichen Methoden untersucht. Im Wesentlichen stützt sich die Arbeit auf die Auswertung von Unternehmensdaten sowie auf ökonomische Laborexperimente.

**Zeitplan:**

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

09/2010 – 01/2012: Empirische Auswertung, Labor-Experimente und Niederschrift der Arbeit

02/2012 – 05/2012: Fertigstellung der Arbeit

**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“

**Public attitudes to flexibility and security in the labour market:  
The role of institutional securities, normative security orientations,  
and the employment relationship**

Start: 12/2008

Ende: 05/2012

**Ziel:**

Die Arbeit untersucht für Deutschland sowie im europäischen Vergleich subjektive Erwartungen und Präferenzen von Arbeitnehmern zum Thema Sicherheit und Flexibilität am Arbeitsmarkt. In vier Teilprojekten geht die Dissertation Einflussfaktoren auf verschiedenen Ebenen nach. Gegenstand der Analyse auf der Makroebene sind insbesondere der Wohlfahrtsregimekontext, wonach sich Länder im Ausmaß institutioneller Absicherung durch Kündigungsschutz, wohlfahrtsstaatliche und aktivierende Maßnahmen unterscheiden lassen, sowie gesellschaftliche Orientierungen in Bezug auf Jobmobilität. Auf der Mikroebene liegt der Fokus auf dem Einfluss der sozialen Schichtposition, die in entscheidendem Maße individuelle Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktrisiken bestimmt. Schließlich wird auf der Mesoebene nach der Bedeutung eines impliziten Kontrakts im betrieblichen Kontext gefragt.

**Hintergrund:**

Den Hintergrund bilden aktuelle Debatten um die europäische Flexicurity-Strategie. Eine zentrale These der Europäischen Kommission lautet, dass durch Arbeitsmarktreformen, die auf externe Arbeitsmarktflexibilisierung zielen, Sicherheitspräferenzen beeinflusst und in der Folge die freiwillige zwischenbetriebliche Mobilität in Europa gesteigert werden kann. Aus theoretischer Perspektive ist dieser Zusammenhang im Rational-Choice-Institutionalismus



bernhardt@iaaeg.de  
0651 201 4736

verankert, wonach Akteure Präferenzen und Handlungen an den vorherrschenden institutionellen Strukturen ausrichten. Danach ist zu erwarten, dass in Ländern mit einer hohen Präferenz für Arbeitsplatzsicherheit und einer vergleichsweise geringen Mobilität wie in Deutschland mittels pfadbrechender Reformen eine starke Stabilitätsorientierung aufgebrochen und transformiert werden kann. Demgegenüber betonen Ansätze im kulturellen Institutionalismus und in der Politischen Soziologie die Bedeutung gesellschaftlicher Werte und Normen für individuelle Einstellungen und Entscheidungen. Daraus lässt sich die Vermutung ableiten, dass — neben institutionellen Anreizen — gesellschaftliche Sicherheitsorientierungen Einfluss auf individuelle Sicherheitsansprüche und Mobilitätsbereitschaft haben.

**Vorgehen:**

In vier Papieren geht die Arbeit unterschiedlichen Teilaspekten des Zusammenhangs von institutionellen Sicherheiten und individuellen Sicherheits- und Flexibilitätseinstellungen nach. Für Deutschland wird im Ost-West-Vergleich anhand der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006 untersucht, welche Rolle das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses im Zuge der Flexibilisierung und Restrukturierung betrieblicher Beschäftigungssysteme noch für die Arbeitnehmermitte spielt. Auf Basis des GSOEP wird gezeigt, wie sich die kontrovers diskutierte „Hartz IV“-Reform auf Statusunsicherheit und Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern unterschiedlicher sozialer Positionen ausgewirkt hat. Mit den Daten des Eurobarometer 2006 wird im Ländervergleich der Frage nachgegangen, in welchem Maße sich Wohlfahrtsregime nach normativen Sicherheitsorientierungen unterscheiden lassen und welchen Beitrag sie – neben institutionellen Anreizen – zur Erklärung von Länderunterschieden in der Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern leisten. Dabei werden auch zu vermutende Interdependenzen berücksichtigt, d. h. es wird analysiert, inwieweit die Bedeutung verschiedener Formen institutioneller Absicherung für die individuelle Mobilitätsbereitschaft von der jeweiligen gesellschaftlichen Sicherheitsorientierung abhängt.

**Stand:**

Das Papier „Flexibility, performance and feelings of job security: A comparison of West and East German employees in standard employment relationships“ (mit Dr. Alexandra Krause) liegt derzeit zur Begutachtung bei einer europäischen Fachzeitschrift. Zwei Artikel (siehe unten) werden aktuell überarbeitet und für die Einreichung vorbereitet. Für das vierte Teilprojekt liegen ein Exposé und erste Ergebnisse vor.

**Zeitplan:**

12/2011: Überarbeitung der Papiere „Why job mobility intentions differ across European welfare regimes: labour market institutions and the role of normative security orientations“ sowie „Welfare regimes and normative feedback: a cross-country comparative study of public attitudes towards job flexibility“

01/2012 – 03/2012: Papier „The impact of institutional change on attitudes towards security and flexibility in the labour market: evidence from Germany“ (Arbeitstitel)

04/2012 – 05/2012: Verfassung der Einleitung und 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“

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

Start: 04/2009

Ende: 04/2012

**Ziel:**

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

**Hintergrund:**

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



buenger@iaaeg.de  
0651 201 4774

**Vorgehen:**

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

**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“

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

Start: 08/2009

Ende: 07/2012

**Ziel:**

Diese Dissertation hat zum Ziel, einen konzeptionellen Beitrag zum Verständnis der Unterschiedlichkeit betrieblicher Beschäftigungspolitiken im Zuge des demographischen Wandels zu leisten. In einem weiteren Schritt soll die ökonomische Sinnhaftigkeit verschiedener personalpolitischer Maßnahmen für ältere Mitarbeiter untersucht werden.

**Hintergrund:**

Unternehmen werden durch den demographischen Wandel vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Jedoch müssen nicht alle Betriebe gleichermaßen darauf reagieren. Betriebe bilden ihre Personalpraktiken pfadabhängig vor dem Hintergrund bestehender betrieblicher Strukturen, des Wettbewerbsumfelds sowie regionaler Rahmenbedingungen aus. Während Übergänge in den Ruhestand aus Individualsicht relativ gut erforscht sind, sind Verbleib oder Freisetzung



haberkorn@iaaeg.de  
0651 201 4792

älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sichtweise noch relativ wenig untersucht. Der Fokus dieser Arbeit liegt daher auf beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die speziell auf ältere Mitarbeiter ausgerichtet sind, so genannten altersspezifischen Personalmaßnahmen. Diese können entweder beschäftigungsverlängernd (integrierend) oder aber auch beschäftigungsverkürzend (externalisierend) ausgerichtet sein. Diese wichtige Zielunterscheidung blieb in der Vergangenheit weitestgehend unberücksichtigt. Doch gerade in der aktuellen Debatte um einen bevorstehenden Fachkräftemangel in vielen Branchen ist diese Zielunterscheidung essentiell bei der Beantwortung der Frage, wie Unternehmen (sinnvoll) auf den demographischen Wandel reagieren. Viele Autoren gehen davon aus, dass es in naher Zukunft zwar nicht zu Arbeitskräfteengpässen im engeren Sinne, jedoch zu Qualifikationsengpässen und so genannten „Mismatchproblemen“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kommen wird. Für Unternehmen wird es somit immer wichtiger, sich mit der bis dato oft vernachlässigten Ressource „ältere Arbeitnehmer“ auseinander zu setzen und diese auf effiziente Weise in den Unternehmensalltag zu integrieren.

#### **Vorgehen:**

In dieser Monographie werden zunächst Determinanten für das Vorhandensein integrativer altersspezifischer Maßnahmen untersucht. Hierbei liegt der Fokus vor allem auf den vorhandenen Alters- und Qualifikationsstrukturen der Betriebe (erster empirischer Teil), sowie deren Innovationstätigkeit und technischer Ausstattung (zweiter empirischer Teil). Welche Faktoren das Vorhandensein von integrativen ASPM begünstigen, ist hier eine der zentralen Fragen. In einer dritten empirischen Studie soll dann abschließend untersucht werden, ob das Anbieten von integrativen ASPM einen positiven Einfluss auf die Produktivität der jeweiligen Unternehmen hat.

Als Datenbasis dient der LIAB-Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der die Daten der Beschäftigtenstatistik mit der jährlichen IAB-Betriebspanelbefragung vereint. Hierdurch lassen sich betriebliche Strukturen detailgetreu rekonstruieren und in die Schätzungen mit einbeziehen.

Den theoretischen Rahmen für meine Untersuchung bilden Ansätze aus der Humankapitaltheorie sowie kontingenztheoretische Aspekte aus der Managementforschung. Hierdurch werden interne und externe Faktoren erklärt, die das Vorhandensein altersspezifischer Personalmaßnahmen begünstigen. Getestet wird dies zunächst mithilfe eines Probit-Modells. In einem weiteren Schritt wird dann überprüft, ob diese personalpolitischen Maßnahmen für die Betriebe ökonomisch sinnvoll sind. In diesem Teil der Studie wird untersucht, ob die Anwendung altersspezifischer Maßnahmen zu einer Steigerung der relativen Produktivität älterer Arbeitnehmer führt. Hierzu sollen kausale Alters-Produktivitätsprofile in Betrieben mit und ohne solche Maßnahmen geschätzt und verglichen werden.

#### **Stand:**

Die Auswahl und Aufbereitung der Literatur ist weitestgehend abgeschlossen. Die Schätzungen für die empirischen Teile eins und zwei sind ebenfalls kurz vor dem Abschluss. Zur Zeit überprüfe ich, ob neben den bisher durchgeführten Querschnittsuntersuchungen zu den Determinanten von ASPM in deutschen Betrieben auch Panelschätzungen in Frage kommen. Der dritte empirische Teil, welcher die Produktivitätsschätzungen beinhaltet, soll Anfang nächsten Jahres begonnen werden.

### **Zeitplan:**

11/2011 – 01/2012: Abschluss der empirischen Teile eins und zwei  
02/2010 – 03/2011: Aufbereitung der Daten für den dritten empirischen Teil  
04/2010 – 06/2012: Auswertung der Daten für die Produktivitätsschätzungen  
06/2012 – 08/2012: Niederschrift des dritten empirischen Teils  
08/2012 – 10/2012: Überarbeitung der Dissertation

---

## **4 Akademische Würdigungen**

---

### **4.1 Promotionen**

#### **Anke Hammen**

Dissertation: Mehrfachqualifikationen: Umweg oder Sprungbrett? Disputation am 13. Juli 2011 an der Universität Trier. Betreuer: Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski.

---

### **4.2 Preise**

#### **Dieter Sadowski**

Für ihren Beitrag „The interplay of new public governance dimensions on academic outcomes – with PhD education in economics departments in continental Europe, England and the US as an example“ wurden Dieter Sadowski und Peter Schneider am 17. Juni 2011 mit dem Best Conference Paper Award des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) ausgezeichnet.

---

## **5 Infrastruktur**

---

### **5.1 Bibliothek**

2011 konnte die Spezialbibliothek des IAAEG auf 75.170 bibliographische Einheiten (BE) ausgebaut werden: Monographien und Fortsetzungen machen drei Viertel des Bestandes aus, ein Viertel sind Zeitschriftenbände.

Mit 2.392 Bänden lag der Zugang 29 Prozent über dem Durchschnitt der letzten zehn Jahre. Der Anteil ausländischer Literatur überwog, wie in all den Jahren zuvor, mit 56,5 Prozent.

Die Bibliotheksausgaben sind geringfügig gestiegen. Da 16 % der Ausgaben für Monographien über die Mittel des Graduiertenkollegs zur Verfügung gestellt wurden, konnten auch speziellere, teurere Bücher gekauft werden, die auf die Themen des Graduiertenkollegs abgestimmt waren.

Der überdurchschnittliche Buchzugang war vor allem auf die hohe Anzahl von geschenkten Bänden aus den privaten Büchersammlungen des juristischen Gründungsdirektors Prof. Birk sowie des wirtschaftswissenschaftlichen Institutsdirektors Prof. Sadowski zurückzuführen.

559 Bände kamen 2011 als Geschenk in den Bibliotheksbestand: 435 Bände zu Arbeitsrecht, Sozialrecht und verwandten Gebieten des Internationalen

Privatrechts konnten bereits aus der umfangreichen Privatsammlung von Prof. Birk eingearbeitet werden. Aus der Schenkung von Prof. Sadowski wurden 65 relevante Titel, die noch nicht in der Bibliothek vorhanden waren, in den wirtschaftswissenschaftlichen Bestand aufgenommen.

Die Einarbeitung dieser für die Institutsbibliothek hohen Zahl an Geschenken erfolgte zusätzlich zum normalen Geschäftsgang. Dies erforderte nicht nur eine erhöhte Anzahl an Titelaufnahmen, die Anlage von Körperschaften, Schriftenreihen und Autorensätzen im Bibliotheksverwaltungssystem Alephino. Auch der Aufwand bei der Sichtung der inhaltlich in den Bibliotheksbestand passenden Titel war entsprechend hoch – ist doch für die Qualität der Spezialbibliothek die Auswahl und systematische Zuordnung der Bücher von grundlegender Bedeutung.

Die Institutsbibliothek sammelt, dem Forschungsauftrag des IAAEG entsprechend, möglichst umfassend die wissenschaftlich relevante Literatur zu internationalem und nationalem Arbeitsrecht aller Mitgliedstaaten der Europäischen Union, zu Arbeitsbeziehungen, Arbeitsökonomie und Personalwirtschaft in den EU-Staaten und USA. In darüber hinausgehende Randgebiete sollte sich der Bestand nicht ausweiten. Dies steigert die Qualität der Spezialsammlung nicht, kostet jedoch Mittel bei Erwerb und Einarbeitung, aber auch an Raum. Die vorhandenen 1.673 Regalmeter im Freihandbereich für den systematisch aufgestellten Monographienbestand werden zunehmend belegt: die üblichen Freiräume von 30% der Stellfläche zwischen den Systematikgruppen werden immer geringer, so dass häufigeres Umräumen erforderlich wird. Im Kompaktmagazin bieten 1.060 Regalmeter dagegen noch ausreichend Raum für einen weiteren Zuwachs von etwa 3.500 Zeitschriftenbänden.

Bemerkenswert war neben dem überdurchschnittlichen Anwachsen der Bibliotheksbestände die Zunahme der Zugriffe auf den WWW-OPAC der Institutsbibliothek. 2011 erfolgten circa 78.000 Zugriffe gegenüber circa 10.000 jährlichen Abfragen bis zum Jahr 2009. Zeitweise schien es gar erforderlich zu werden, die Anzahl der Lizenzen des Bibliotheksverwaltungssystems Alephino für den gleichzeitigen Zugriff zu erhöhen.

Die hohe Nutzung des WWW-OPAC ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Bibliothek des IAAEG seit Juli 2010 an der Digitalen Bibliothek NRW teilnimmt. DigiBib bietet als gemeinsames Angebot aller Hochschulbibliotheken des Landes Nordrhein-Westfalen und des dortigen Hochschulbibliothekszentrums (HBZ) einen einheitlichen, gleichzeitigen Zugriff (Metasuche) auf zahlreiche Bibliothekskataloge, Fachdatenbanken und Elektronische Volltexte. Über die Auswahl „Lokale Bibliothekskataloge“ wird die Bibliothek des IAAEG eingebunden in einen virtuellen Katalog aller wissenschaftlichen Bibliotheken in Trier. So wird der Bestand der Institutsbibliothek bei der Literatursuche auch auf der DigiBib-Homepage der Universitätsbibliothek abfragbar.

Die Zahl der Nutzer der Institutsbibliothek schwankt mit der Zahl der Teilnehmer an Lehrangeboten der Universität Trier zu Themen, zu denen die entsprechende Spezialliteratur allein in der Bibliothek des IAAEG vorhanden ist. Das Angebot der Forschungsbibliothek richtet sich insbesondere an Wissenschaftler, vornehmlich in- und ausländische Doktoranden, die auf dem Forschungsgebiet des IAAEG arbeiten und so die entsprechende Literatur in der Institutsbibliothek in einem Umfang finden, den oftmals nicht einmal die nationalen Universitätsbibliotheken ihres Landes vorzuweisen haben. 2011 sind exemplarisch ein Team ungarischer Arbeitsrechtler aus Pécs, WissenschaftlerInnen aus Wien und Japan sowie ein Stipendiat aus dem Sudan hervorzuheben.

<b>Buchkauf 2011</b>	<b>Inland</b>	<b>Ausland</b>	<b>Summe</b>
<i>(Kursiv: Vergleichszahlen 2010)</i>			
	<b>BE</b>	<b>BE</b>	<b>BE</b>
<b>Monographien</b>	<b>635</b>	<b>856</b>	<b>1.491</b>
	<i>(539)</i>	<i>(660)</i>	<i>(1.199)</i>
<b>Fortsetzungen</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
<i>(Papier-Ausg.; CD-ROM u. Microf.. s.u.!)</i>	<i>(17)</i>	<i>(10)</i>	<i>(27)</i>
<b>Summe</b>	<b>648</b>	<b>858</b>	<b>1.506</b>
	<i>(556)</i>	<i>(670)</i>	<i>(1.226)</i>
<b>Zeitschriften (Papier)</b>	<b>95</b>	<b>185</b>	<b>280</b>
	<i>(91)</i>	<i>(209)</i>	<i>(300)</i>
<b>Summe Monogr/Forts. und Zeitschriften</b>	<b>743</b>	<b>1.043</b>	<b>1.786</b>
	<i>(647)</i>	<i>(879)</i>	<i>(1.526)</i>
<b>CD-ROM, Mikrof./AV-Medien (F./M./Zs)</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>
	<i>(20)</i>	<i>(13)</i>	<i>(33)</i>
<b>Gesamtsumme Buchkauf</b>	<b>763</b>	<b>1.054</b>	<b>1.817</b>
	<i>(667)</i>	<i>(892)</i>	<i>(1.559)</i>
<b>Buchbinder</b>			
<b>Einfuhrumsatzsteuer/Zoll</b>			
<b>Gesamtsumme incl. Buchbinder, EUSt</b>			

BE Bibliographische Einheiten

## 5.2 EDV

Im Jahr 2011 wurde, wie in den vergangenen Jahren, eine Reihe ausfallbedingter Ersatzbeschaffungen im Bereich der EDV notwendig. So mussten zum Beispiel zwei neue Drucker angeschafft werden, da eine Reparatur nicht möglich oder ökonomisch nicht zu vertreten gewesen wäre. Weiterhin wurden bereits einige Neuanschaffungen für den bevorstehenden Wechsel des wirtschaftswissenschaftlichen Direktors getätigt.

Größere Softwareanschaffungen standen im Jahr 2011 nicht an, stattdessen wurden einige Updates auf aktuelle Versionen bereits vorhandener Software erworben. Wie in der Vergangenheit auch konnte der Großteil des Softwarebedarfs aus dem Angebot des ZIMK und der damit verbundenen Beteiligung an den entsprechenden Lizenzmodellen gedeckt werden.

Neben der Betreuung der Institutsmitglieder im Zusammenhang mit der Hard- und Softwareausstattung stand die Unterstützung verschiedener Forschungsprojekte der Mitarbeiter im Vordergrund. Einen Schwerpunkt bildete hierbei die Unterstützung der experimentalökonomischen Projekte. Neben der Verwaltung des laboreigenen Rekrutierungssystems führte die für eine computergestützte Durchführung notwendige Programmierung der Experimente zu einem erhöhten Arbeitsaufkommen in diesem Bereich.

Einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeit im Jahr 2011 bildete die Entwicklung eines Datenbanksystems mit Fundstellen zum europäischen Arbeitsrecht, das in Zusammenarbeit mit der juristischen Arbeitsgruppe im Laufe des Jahres 2012 fertiggestellt und der Öffentlichkeit über die Einbindung in die Instituts-homepage zugänglich gemacht werden soll.

Zudem wurden im Jahr 2011 die technischen Voraussetzungen für den Umzug des „Arbeitsrecht aktuell“-Newsletters von der Universität Regensburg geschaffen. Dazu gehörten u.a. die Einbindung in die IAAEG-Homepage sowie die Einrichtung eines nutzerfreundlichen Administrationsinterfaces, samt Einweisung der zuständigen Mitarbeiter.

## 5.3 Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist es, ein möglichst breites Publikum über die Forschungsaktivitäten des IAAEG, die verschiedenen Projekte, Tagungen, Workshops und internationalen 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. 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 2010 von durchschnittlich 8.943 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, 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.

---

## 6 Gastforscher und Besucher

### 6.1 Rechtswissenschaftliche Gastforscher und Besucher

- **Sandra Clemens**, Staatsanwältin am LG Mainz, besuchte das IAAEG vom 24.-27.05.2011. Sie arbeitete an ihrer Dissertation.
- **Prof. Dr. György Kiss**, Professor an der Universität Pécs, besuchte das IAAEG vom 06.-12.02.2011. Er forschte im Rahmen des DAAD-Projekts zur Entsendeproblematik in den Mitgliedstaaten der EU, insbesondere im ungarisch-deutschen Rechtsvergleich.
- **Prof. Dr. György Kiss, Prof. Dr. Gyula Berke, Dr. Erika Kovács, Dr. Zoltán Bankó, Dr. Edit Kajtár** besuchten das IAAEG vom 26.06.-02.07.2011. Alle Wissenschaftler besuchten das IAAEG im Rahmen des DAAD-Projekts zur Entsendeproblematik in den Mitgliedstaaten der EU, insbesondere im ungarisch-deutschen Rechtsvergleich.
- **Prof. Tamas Prugberger, Prof. György Kenders** und **Dr. Judit Barta**, Universität Miskolc Ungarn, besuchten das IAAEG im Rahmen des Erasmus-Programms vom 04.-08.07.2011 und informierten sich über die Neuerungen im Europäischen Arbeitsrecht.
- **Diana Niksova, Ass. MMag.**, Universität Wien, Institut für Arbeits- und Sozialrecht, besuchte das IAAEG vom 04.-29.07.2011. Sie arbeitete an ihrer Doktorarbeit zum Thema „Arbeitsrechtliche Aspekte der grenzüberschreitenden Standortverlagerung unter besonderer Berücksichtigung des Betriebsübergangsrechts“.
- **Dr. Attila Kun, PhD**, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der juristischen Fakultät der Károli Gáspár Universität Budapest, Ungarn, besuchte das IAAEG vom 12.07.-07.08.2011. Er arbeitete an einem Forschungsprojekt zum Thema „The role of new regulatory mechanisms and soft law in labour law in connection with Corporate Social Responsibility (CSR)“.

- **Prof. Dr. György Kiss, Prof. Dr. Gyula Berke, Dr. Erika Kovács, Dr. Zoltán Bankó, Dr. Edit Kajtár** besuchten das IAAEG vom 18.12.-22.12.2011. Alle Wissenschaftler besuchten das IAAEG im Rahmen des DAAD-Projekts zur Entsendeproblematik in den Mitgliedstaaten der EU, insbesondere im ungarisch-deutschen Rechtsvergleich.
- **Dr. Mahmut Kabakci** (LL.M.—Habilitation), Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht der juristischen Fakultät der Yalova Universität, Türkei, besucht das IAAEG vom 27.06.2011 bis zum 30.06.2012. Er arbeitet an seiner Habilitationsschrift zum Thema „Minderleistung als Kündigungsgrund“.

## 6.2 Wirtschaftswissenschaftliche Gastforscher

- **Prof. El-Khider Ali Musa** von der Sudan International University in Khartoum war vom 1. August bis zum 30. September zu Gast am IAAEG. Im Rahmen seines Forschungsaufenthalts hielt er u. a. einen Vortrag über die aktuelle politische Lage im Sudan und über sein Forschungsprojekt „Business Women in Sudan“.

## 7 Wissenschaftliche Aktivitäten

### 7.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 7.1.1 Konferenzen und Workshops

- Doktoranden- und Ehemaligenseminar unter der Leitung von Prof. Schlachter, 27. Mai 2010, IAAEG mit Vorträgen und anschließenden Diskussionen.

#### 7.1.2 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

##### Monika Schlachter

- „Die neuesten Entscheidungen des EuGH im Arbeitsrecht“, Vortrag anlässlich der Fakultätstagung der Universität Debrecen, Ungarn, vom 21. bis 24.02.2011 im Rahmen des ERASMUS-Programms.
- „Die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb“, Vortrag anlässlich der 1. GIRA Spring School, „Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt“, IAAEG Trier, 21. bis 25.03.2011.
- „The role of the ECSR, Reporting System and Collective complaints“, Vortrag anlässlich des Kongresses des Europarats vom 30. bis 31.03.2011 in Podgorica, Montenegro.
- „Lohndumping durch Grundfreiheiten? – Die EU-Osterweiterung und ein grenzenloser deutscher Markt“, Vortrag auf Einladung von Herrn Professor Deinert anlässlich der Sozialrechtstagung an der Universität Göttingen, Juristische Fakultät, am 14.04.2011.
- „Reconciliation between fundamental social rights and economic freedoms“, Vortrag anlässlich der Tagung „Fundamental Social Rights and Posting of Workers in the Framework of the Single Market“ der Europäischen Kommission in Brüssel vom 27. bis 28.06.2011.

- “Transnational Temporary Agency Work: How much equality does the equal treatment principle provide?”, Vortrag anlässlich der Tagung “New Developments in EU-Law” im Rahmen des FORMULA-Projekts “Free movement, labour market regulation and multilevel governance in the enlarged EU/EEA – a Nordic and comparative perspective” vom 07. bis 09.09.2011 in Oslo.
- “Anti-Discrimination Law in the European Union”, Vortrag anlässlich der Tagung “Anti-Discrimination in Europe” der juristischen Fakultät der Universität Pécs, Ungarn vom 26. bis 28.09.2011 im Rahmen des DAAD-Projekts „Arbeitnehmermobilität in der Europäischen Union im Spannungsfeld zwischen Gemeinschaftsrecht und den Grundrechten der Mitgliedsstaaten“.
- “Age discrimination in the light of ECJ-case law”, Vortrag anlässlich der ERA-Tagung “The anti-discrimination Directives 2000/43 & 2000/78 in practice” am 15.11.2011 in Trier.

### **Jennifer Bünger**

- „Ursachen eines möglichen Marktversagens auf dem Weiterbildungsmarkt und die rechtliche Verantwortung zur Weiterbildung“, Vortrag anlässlich der 1. GIRA Spring School, „Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt“, IAAEG Trier, 21. bis 25. März 2011.

### **Kornelia Donner**

- „Die historische Entwicklung deliktischer Ansprüche“, Doktorandenkolloquium, Trier, 5. Juli 2011.
- „Forderungsübergang im römischen Recht“, Seminar des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Römisches Recht, Europäisches Privatrecht von Prof. Dr. Thomas Finkenauer, M.A., Tübingen, 13. Juli 2011.

### **Johannes Heuschmid**

- „Kollektive Grundrechte in der Europäischen Grundrechtecharta“, Vortrag beim DGB Bundesvorstand, Arbeitskreis Recht DGB Berlin, 21. Oktober 2011.

### **Michael Hoffmann**

- „Das Verhältnis zwischen dem Streikverbot bei kirchlichen Arbeitgebern und dem EU-Wettbewerbsrecht“, zusammen mit Monika Schlachter, IAAEG, 31. Oktober 2011.

### **Ivy Klempt**

- „Dreiseitige Standortsicherungsverträge“, Vortrag anlässlich der 1. GIRA Spring School, „Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt“, IAAEG Trier, 21. bis 25. März 2011.

### **Nils Maack**

- „Rechtsschutz im Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren der deutschen SE“, Vortrag anlässlich des Ehemaligenseminars, IAAEG, 27. Mai 2011.

### 7.1.3 Lehraktivitäten

#### Monika Schlachter

- Sommersemester 2011
  - Vorlesung „Kollektives Arbeitsrecht I“
  - Prüfungsseminar im Arbeitsrecht „Der Betriebsrat als Mitunternehmer? - Seminar zu Rolle und Kompetenzen des Betriebsrats“
- Wintersemester 2011/2012
  - Vorlesung „Kollektives Arbeitsrecht II“
  - Prüfungsseminar im Arbeitsrecht „Die Fortentwicklung des Arbeitsrechts durch BAG und EuGH“

#### Michael Hoffmann

- Wintersemester 2010/2011
  - Übung zur Vorlesung „Einführung in das Strafrecht I“
- Sommersemester 2011
  - Übung zur Vorlesung „Einführung in das Strafrecht II“

#### Melanie Klauk

- Sommersemester 2011
  - Examinatorium im Arbeitsrecht
  - Klausurenkurs im Arbeitsrecht

### 7.1.4 Gastvorträge und Werkstattgespräche

**Thomas Klein:** „Schutz tarifvertraglicher Rechte im Betriebsübergang“, 18.01.2011.

**Guy Castegnaro:** „Atypische Beschäftigungsverhältnisse in Luxemburg“, 21.06.2011.

**Prof. Dr. Tamas Prugberger, Dr. Judith Barta:** „Die aktuelle Entwicklung im Arbeitsrecht in Ungarn“, 05.07.2011.

**Prof. Dr. Holger Sutschet:** „Werhof reloaded - oder: Kommt die Gleichstellungsabrede nach England?“, 12.07.2011.

**Monika Schlachter, Jürgen Klute:** „Die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitskampfverbots in Deutschland im Spannungsverhältnis zur EU-Wettbewerbsordnung und zur EU-Grundrechtecharta“, 31.10.2011.

**Alexander Bergweiler:** „Arbeitsvertragsgestaltung in der Praxis“, 12.12.2011.

### 7.1.5 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 nationale 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.

### 7.1.6 Ehrungen

Ehrendoktorwürde der Universität Miskolc:

Die juristische Fakultät der Universität Miskolc hat Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter die Ehrendoktorwürde verliehen. Die feierliche Übergabe der Urkunde fand am 17. Juni 2011 statt. Damit wurden ihre Verdienste um die wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Ungarn gewürdigt. Seit vielen Jahren hält Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter regelmäßig Gastvorlesungen zum europäischen Arbeitsrecht in Miskolc, Pécs und Debrecen. Mehrere ihrer Arbeiten wurden in Ungarn veröffentlicht.

### 7.1.7 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)
- 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

### 7.1.8 Externe Weiterbildungsaktivitäten

#### Monika Schlachter

- Wiesbadener Seminar, Wiesbaden, 8. April 2011.
- Deutscher Mediationstag, Jena, 7. bis 8. Oktober 2011.
- Tagung der Internationale Gesellschaft für das Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit (IGRAS), Sevilla, 19. bis 22. September 2011.

#### Boris Alles

- „Der Deutsche Corporate Governance Kodex“, Vortrag von Nicole Gietzen auf dem Arbeitsrechtlichen Colloquium des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht der Universität Trier, Prof. Dr. Thomas Raab, Trier, 15. August 2011.
- „Internationale Mitarbeiterereinsätze optimal gestalten“, Seminar der IHK Trier, Trier, 31. August 2011.
- „Rechtliche Grenzen der Freiheit und Rechtsschutz“, 33. Tagung für Rechtsvergleichung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung, Trier, 15. bis 17. September 2011.
- „Auslandsarbeit“, 9. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht des Vereins zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalem Arbeitsrechts e.V. und des Instituts für Arbeitsrecht der Universität Göttingen, Göttingen, 3. November 2011.

#### Jennifer Bünger

- 13. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, Bundesarbeitsgericht, 17. bis 18. Februar 2011.
- Study visit der Universitäten Leuven, Tilburg und Trier, ILO Genf, 28. Februar bis 3. März 2011.

#### Kornelia Donner

- Seminar des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Römisches Recht, Europäisches Privatrecht von Prof. Dr. Thomas Finkenauer, M.A., Tübingen, 19. Oktober 2011.

#### Heuschmid, Johannes

- „Der Deutsche Corporate Governance Kodex“, Vortrag von Nicole Gietzen auf dem Arbeitsrechtlichen Colloquium des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht der Universität Trier, Prof. Dr. Thomas Raab, Trier, 15. August 2011.
- Jahrestagung der Gesellschaft junger Zivilrechtswissenschaftler, Augsburg, 7. bis 10. September 2011.
- „Rechtliche Grenzen der Freiheit und Rechtsschutz“, 33. Tagung für Rechtsvergleichung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung, Trier, 15. bis 17. September 2011.
- „Aktuelle Überlegungen zum EU-Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht“, Seminar der Europäischen Rechtsakademie, Trier 19. bis 20. September 2011.
- SEEurope Netzwerktreffen, Lubijana, Slowenien, 26. bis 29. September 2011.
- Symposium der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft, Berlin, 2. November 2011.

- „Auslandsarbeit“, 9. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht des Vereins zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. und des Instituts für Arbeitsrecht der Universität Göttingen, Göttingen, 3. November 2011.
- GoodCorp-Meeting, Warschau, Polen, 14. bis 15. November 2011.

### **Michael Hoffmann**

- 13. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, Bundesarbeitsgericht, 17. bis 18. Februar 2011.

### **Melanie Klauk**

- „Aktuelle Rechtsprechung zum Kirchenarbeitsrecht“, Vortrag von Nina Tautphäus auf dem Arbeitsrechtlichen Colloquium des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht der Universität Trier, Prof. Dr. Thomas Raab, Trier, 24. Januar 2011.
- 13. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, Bundesarbeitsgericht, 17. bis 18. Februar 2011 (Organisation und Leitung des Plenums).
- „Aktuelle Fragen zur Leiharbeit“, Vortrag von Matthias Rassau auf dem Arbeitsrechtlichen Colloquium des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht der Universität Trier, Prof. Dr. Thomas Raab, Trier, 14. Februar 2011.
- „Aktuelle Überlegungen zum EU-Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht“, Seminar der Europäischen Rechtsakademie, Trier 19. bis 20. September 2011.

### **Ivy Klempt**

- Study visit der Universitäten Leuven, Tilburg und Trier, ILO Genf, 28. Februar bis 03. März 2011.

### **Maike Lütgert**

- „Rechtliche Grenzen der Freiheit und Rechtsschutz“, 33. Tagung für Rechtsvergleichung der Gesellschaft für Rechtsvergleichung, Trier, 15. bis 17. September 2011.

## **7.1.9 Wissenschaftliche Wettbewerbe**

### **Arbeitsrechtlicher Moot-Court Wettbewerb beim Bundesarbeitsgericht**

Ein Erfahrungsbericht von Thomas Klein und Victoria Sittner

Am 19. Januar 2012 traten wir - zum ersten Mal als Team des IAAEG - beim Moot-Court Wettbewerb des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt an. Wir, das sind Victoria Sittner und Thomas Klein, Jura-Studierende an der Universität Trier und beide studentische Hilfskraft beim IAAEG. Neben uns traten insgesamt 31 weitere Teams von 17 Hochschulen aus der gesamten Bundesrepublik an. Die Verhandlungen beim BAG waren jedoch nur der erfolgreiche Abschluss des Wettbewerbs. Die Vorbereitungen begannen bereits im Juli 2011, nachdem wir die Aufgabenstellung vom BAG erhalten hatten. In einem fiktiven Streit über die Rückzahlung von Fortbildungskosten wurde uns die Rolle der klagenden

Arbeitgeberseite zugewiesen. Nach einer ausführlichen Sachverhaltsanalyse mussten wir uns zunächst mit der sehr facettenreichen Kasuistik des BAG sowie verschiedener Landesarbeitsgerichte zu der Fragestellung auseinandersetzen. Wir erstellten eine ausführliche Sammlung aus Rechtsprechung und Literatur und erarbeiteten im Team eine erste Lösungsskizze und anschließend ein umfassendes juristisches Gutachten. In dieser Phase des Wettbewerbs bot uns das IAAEG mit seiner umfangreichen arbeitsrechtlichen Bibliothek optimale Voraussetzungen.

Die erste Aufgabenstellung des Moot-Courts war die Erstellung eines Schriftsatzes mit entsprechender Klagebegründung. Anders als in der universitären Ausbildung war hier erstmals kein wissenschaftliches Gutachten gefordert, sondern ein Schriftsatz, der klar Partei für die Klägerseite ergreift. Die Herausforderung war jedoch mit Hilfe von (Anwalts-) Handbüchern und Praxis-Literatur gut zu bewältigen. Am 14. Dezember 2012 reichten wir die Klageschrift schließlich fristgerecht beim BAG ein und erhielten bereits am Tag darauf den gegnerischen Schriftsatz eines Teams der Universität Bayreuth, gegen das wir in der Vorrunde des Wettbewerbs antreten mussten.

Die verbleibende Zeit bis zu den mündlichen Verhandlungen beim BAG nutzten wir, um uns intensiv vorzubereiten. Bereits am 3. November 2011 hatten wir gemeinsam mit unseren Mitstreiterinnen und Mitstreitern vom Team des Lehrstuhls von Prof. Dr. Thomas Raab Verhandlungen des Arbeitsgerichts Trier besucht, um uns mit der Situation vertraut zu machen. Am 10. Januar 2012 traten wir dann in den Räumen des IAAEG in einer Übungssimulation vor Richterinnen und Richtern aus Rheinland-Pfalz gegen das Team von Prof. Dr. Raab an. Diese Übung erwies sich als außerordentlich hilfreich. Wir konnten dabei nicht nur unsere Plädoyers erstmals vor fremden Personen vortragen, sondern mussten uns auch den zahlreichen und teilweise sehr kniffligen Fragen des Gerichts stellen. Zudem erhielten wir ein Feedback und wertvolle Tipps für den eigentlichen Wettbewerb in Erfurt.

Die intensive Vorbereitung zahlte sich aus. In der ersten Runde des Wettbewerbs konnten wir die Richterinnen und Richter der 4. Kammer des Moot-Court Wettbewerbs überzeugen und setzten uns gegen sieben weitere Teams durch. Für das Halbfinale erhielten wir eine leicht abgewandelte Fallgestaltung. Dieses Mal wurde uns die Rolle der Beklagtenseite zugelost. Die Klägerseite wurde von einem Team der Bucerius Law School aus Hamburg vertreten. Nach etwa einstündiger Vorbereitungszeit traten wir erneut vor einer Kammer aus drei Bundesarbeitsrichterinnen bzw. Bundesarbeitsrichtern auf und konnten auch diese überzeugen.

Das Finale fand unmittelbar im Anschluss statt. Wir vertraten erneut die Beklagtenseite und hatten wiederum ein Team der Bucerius Law School zum Gegner. Im Finale reichte es leider nicht ganz. Vor dem Senat aus fünf Bundesarbeitsrichterinnen und Bundesarbeitsrichtern mussten wir uns schließlich knapp geschlagen geben und belegten damit den zweiten Platz, der mit einem großen Paket arbeitsrechtlicher Fachliteratur honoriert wurde.

Aber auch unabhängig von der sehr guten Platzierung können wir die Teilnahme am arbeitsrechtlichen Moot-Court Wettbewerb des BAG auf jeden Fall weiterempfehlen. Der Wettbewerb bietet hervorragende Möglichkeiten, das theoretische Wissen der universitären Ausbildung praxisnah anzuwenden und erste praktische Erfahrungen zu sammeln. Gerade die Verhandlungen vor dem BAG sind eine ausgezeichnete Übung, um juristisch prägnant und verständlich zu formulieren, rhetorisch zu überzeugen und Nervosität abzulegen. Der Moot-

Court ist damit nicht nur eine Vorbereitung auf die spätere berufliche Praxis, sondern auch ein sehr gutes Training für die mündliche Prüfung.

Zum Schluss möchten wir uns ganz herzlich bei Frau Monika Schlachter, Frau Melanie Klauk, Herrn Johannes Heuschmid und Herrn Boris Alles bedanken, die uns in allen Phasen des Wettbewerbs unterstützten und ein offenes Ohr für unsere Fragen hatten, so dass wir uns immer gut betreut fühlten.

### 7.2 Wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsgruppe

#### 7.2.1 Konferenzen und Workshops

- 1. Spring School der German Industrial Relations Association (GIRA): Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt. Veranstalter: IAAEG, Veranstaltungsort: IAAEG, 21. bis 25. März.

#### 7.2.2 Lehraktivitäten

##### Alexander Ahrens

- Praxisbezogenes Studienprojekt (PbSP) im Bachelor: Genes, Brains, and the Labor Market. Wintersemester 2010/2011 (mit Vanessa Mertins und Pia Lünstroth).

##### Anke Hammen

- Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2011 (mit Pia Lünstroth und Dieter Sadowski).

##### Pia Lünstroth

- Übung im Hauptstudium: Quantitative Consulting Tools. Wintersemester 2010/11.
- Praxisbezogenes Studienprojekt (PbSP) im Bachelor: Genes, Brains, and the Labor Market. Wintersemester 2010/2011 (mit Vanessa Mertins und Alexander Ahrens).
- Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2011 (mit Anke Hammen und Dieter Sadowski).

##### Vanessa Mertins

- Praxisbezogenes Studienprojekt (PbSP) im Bachelor: Genes, Brains, and the Labor Market. Wintersemester 2010/2011 (mit Alexander Ahrens und Pia Lünstroth).
- Vorlesung im Master: Dienstleistungs- und Arbeitskontrakte. Wintersemester 2011/2012.

##### Dieter Sadowski

- Vorlesung im Master: Dienstleistungs- und Arbeitskontrakte. Wintersemester 2010/2011.
- Arbeitsgemeinschaft: Forschungskolloquium. Wintersemester 2010/11.
- Übung/Seminar im Master: European Labour Studies. Sommersemester 2011.

- Seminar im Hauptstudium: Comparative Industrial Relations and Human Resource Management. Sommersemester 2011 (mit Pia Lünstroth und Anke Hammen).
- Arbeitsgemeinschaft: Forschungskolloquium. Sommersemester 2011.

#### **Susanne Warning**

- Vorlesung: Personalpolitik und Beschäftigungssysteme. Wintersemester 2010/2011.
- Vorlesung: Personal. Sommersemester 2011 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Seminar: Performancemessung mit der Data-Envelopment-Analyse. Sommersemester 2011 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Vorlesung: Aspekte internationaler Unternehmensführung. Sommersemester 2011 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Seminar: International Human Resource Management. Sommersemester 2011 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Vorlesung: Business Systems im internationalen Vergleich. Wintersemester 2011/2012 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Seminar: Empirische Personal- und Organisationsforschung. Wintersemester 2011/2012 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Seminar: Konzepte und Instrumente der Personalpolitik. Wintersemester 2011/2012 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Seminar: Bachelorarbeitsseminar. Wintersemester 2011/2012 (Lehrstuhlvertretung Universität Augsburg).
- Vorlesung: Business in an International Context I. Wintersemester 2011/2012 (Lehrauftrag Universität Paderborn).
- Vorlesung: Personalpolitik und Beschäftigungssysteme. Wintersemester 2011/2012 (Lehrauftrag Universität Trier).

#### **7.2.3 Gastvorträge und Werkstattgespräche**

- Dr. Ronald Bachmann (RWI): Product Market Competition and the Minimum Wage. 17. Januar.
- Prof. Dr. Stefan Wolter (Universität Bern): Weiterbildungsfinanzierung - Erkenntnisse aus einem experimentellen Feldversuch mit Weiterbildungsgutscheinen in der Schweiz. 24. Januar.
- Prof. Dr. Xenia Matschke (Universität Trier): Arbeitsmarktrigidität, Außenhandel und Wohlfahrt - Drei ausgewählte Theoriebeispiele von den Anfängen bis zum jetzigen Stand der wissenschaftlichen Diskussion. 25. Januar.
- Prof. Dr. Björn Frank (Universität Kassel): Warum wollen Künstler das Folgerecht? (oder auch nicht). 31. Januar.
- Dr. Florian Turk (Novartis): Leadership in process oriented organisations. 4. April.
- Prof. Evzen Kocenda (Karls-Universität Prag): Efficiency and Ownership of Czech Firms. 12. April.
- Prof. Dr. Jaap Dronkers (Universität Maastricht): Positive but also negative effects of ethnic diversity in schools on educational performance? An empirical test using cross-national PISA data. 2. Mai.
- Prof. Dr. Christine Harbring (RWTH Aachen): Sabotage in Tournaments: Evidence from Laboratory. 16. Mai.

- Dr. Sibylle Schmerbach (Humboldt-Universität Berlin): Über die Notwendigkeit des qualifizierten Umgangs mit amtlichen und nichtamtlichen Wirtschafts- und Sozialdaten. 30. Mai.
- Prof. Dr. Karin Gottschall (Universität Bremen): Frauenfreundliche Wohlfahrtsstaaten? Zur Bedeutung öffentlicher Beschäftigung in Wohlfahrtsstaatstypologien. 8. Juni.
- Eva Sierminska (CEPS/ INSTEAD Research Institute Luxembourg): Sex Differences and Self-Employment. 28. Juni.
- Prof. Dr. Eli Salzberger (University of Haifa): On the separation and delegation of powers. 29. November.

### 7.2.4 Tagungsteilnahmen mit Vorträgen

#### Alexander Ahrens

- Precautionary saving and the (in)stability of subjective earnings uncertainty. Netzwerktreffen, Paderborn, 31. März bis 2. April 2011.

#### Rainer Ammon

- Capital, Labor and the Firm: a Critique of Gorton/Schmid (2004). GIRA Spring School, IAAEG, 21. bis 25. März 2011.
- Capital, Labor and the Firm: a Critique of Gorton/Schmid (2004). Netzwerktreffen, Paderborn, 31. März bis 2. April 2011.
- Co-determination in Germany. European School on New Institutional Economics (ESNIE) Summer School, Cargese, 15. bis 21. Mai 2011.
- Co-determination in Germany. 23rd Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Madrid, 23. bis 25. Juni 2011.

#### Janine Bernhardt

- Welfare regimes and normative attitudes towards job flexibility: A multilevel analysis of 25 EU countries. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, London School of Economics (LSE), London, 15. bis 16. September 2011.
- Welfare regimes and normative feedback: A cross-country comparative study of public attitudes towards job flexibility. Human Values, Institutions and Behaviour (HumVIB) Final Conference: Understanding European Diversity: Cross-National Analysis of Human Values, Attitudes and Behaviours, Berlin, 8. bis 10. September 2011.
- Incentives versus culture? Why turnover intention differs across European welfare regimes. The International Society for New Institutional Economics (ISNIE) Annual Conference, Stanford, 16. bis 18. Juni 2011.
- Incentives versus culture? Why turnover intention differs across European welfare regimes. Netzwerktreffen, Paderborn, 31. März bis 2. April 2011.

#### Silke Haberkorn

- Innovations, New Technologies, Workplace Organization and the Use of Old Age Specific Employment Systems in German Firms. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, London School of Economics (LSE), 15. bis 16. September 2011.

**Wolfgang Hoffeld**

- Why do people cooperate? The role of behavior-associated genes in individual decision-making. NeuroPsychoEconomics Conference, München, 26. bis 25. Mai 2011 (mit Vanessa Mertins).
- Mindestlöhne und Unternehmens-Produktivität. Eine empirische Analyse für Großbritannien. 13. Colloquium des wissenschaftlichen Nachwuchses zum Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung, Erfurt, Bundesarbeitsgericht, 17. bis 18. Februar 2011.
- Minimum Wages and X-Inefficiency. European Doctoral Workshop in Industrial Relations, London School of Economics (LSE), 15. bis 16. September 2011.

**Stephan Huber**

- International Labour Standards and Export Performance at the Product Level. 23rd Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Madrid, 23. bis 25. Juni 2011.

**Kai Kühne**

- Shareholder Value und Betriebswirtschaftslehre. Netzwerktreffen, Paderborn, 31. März bis 2. April 2011.
- Shareholder Value and Business Economics. 23rd Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Madrid, 23. bis 25. Juni 2011.

**Pia Lünstroth**

- Searching for the Best? Clubs and their admission decisions. Tournaments, Contest & Relative Performance Evaluation, Raleigh, 12. bis 13. März 2011.
- Tournaments and team-based compensation: the influence of status. ESA European Conference, Luxemburg, 14. bis 17. September 2011.

**Vanessa Mertins**

- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of MAOA in the Voluntary Provision of Public Goods. International Meeting of Experimental and Behavioral Economics (IMEBE), Barcelona, 6. bis 9. April 2011.
- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. International Meeting of Experimental and Behavioral Economics (IMEBE), Barcelona, 6. bis 9. April 2011.
- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of MAOA in the Voluntary Provision of Public Goods. Thurgau Experimental Economics Meeting (THEEM), Kreuzlingen, 2. bis 4. Mai 2011.
- Why do people cooperate? The role of behavior-associated genes in individual decision-making. NeuroPsychoEconomics Conference, München, 25. bis 26. Mai 2011 (mit Wolfgang Hoffeld).
- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of MAOA in the Voluntary Provision of Public Goods. Maastricht Behavioral and Experimental Economics Meeting (M-BEES), Maastricht, 6. bis 7. Juni 2011.
- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Kaiserslautern, 15. bis 18. Juni 2011.
- Priming, recommended play and comprehension: Evidence on the robustness

- of laboratory gift-exchange. European Conference of the Economic Science Association (ESA), Luxembourg, 14. bis 17. September 2011.
- The Value of Voice in an Experimental Labor Market. Annual Conference of the European Association of Labour Economists (EALE), Paphos, 22. bis 24. September 2011.
- Anreizwirkungen von Bezugsnormen — eine experimental-ökonomische Analyse. Herbstforum der Deutschen Gesellschaft für ökonomische Bildung (DeGöB), Münster, 17. bis 18. November 2011.

### **Dieter Sadowski**

- Zur Organisation wissenschaftlicher Nachwuchsförderung. Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Berlin, 24. Februar 2011.
- Personalwirtschaftslehre in Deutschland: Entwicklungslinien eines jungen Faches. Festvortrag zur feierlichen Eröffnung des neuen Studienganges „Executive Master in Human Resource Management“ an der Ludwig-Maximilian-Universität München neben Thomas Sattelberger (Personalvorstand der Telekom), 6. Mai 2011.
- Zur Organisation wissenschaftlicher Nachwuchsförderung. Forschungskolloquium der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Trier, 17. Mai 2011.
- Zur Organisation wissenschaftlicher Nachwuchsförderung. Pfingsttagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Kaiserslautern, 18. Juni 2011.
- Codes of Conduct: Eine Quelle transnationalen Arbeitsrechts? Abschiedsvorlesung an der Universität Trier, 1. Juli 2011.
- Human Resource Economics. VHB und Japan Society of Research on Work Competency – International Conference on the Occasion of the 150th Anniversary of Cooperation between Germany and Japan, Bonn, 22. November 2011.

## **7.2.5 Wissenschaftliche Selbstverwaltung und Beratung**

### **Pia Lünstroth**

- Gleichstellungsbeauftragte im Fachbereich IV der Universität Trier

### **Vanessa Mertins**

- Gutachterin für Journal of Economic Psychology
- Gutachterin für die Jahrestagung der Kommission Personal

### **Dieter Sadowski**

- Mitglied der European Academy of Arts and Sciences
- Obmann des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) an der Universität Trier (bis 2011)
- Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (bis 2011)
- Mitglied im Beirat der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
- Mitglied des Kuratoriums der Deutsch-Afghanischen Universitäts-Gesellschaft e.V. in Bonn (bis 2011)
- Mitglied im internationalen Beirat der Fondazione Guiseppe Pera in Lucca
- 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 Socio-Economic Review

#### **Susanne Warning**

- Gutachterin für Journal of Small Business Economics

### **7.2.6 Externe Weiterbildungsaktivitäten**

#### **Janine Bernhardt**

- Kompetenz- und Organisationsentwicklung in innovativen Branchen. Tagung der Hans-Böckler-Stiftung, Trier, 6. bis 7. Oktober 2011.
- European Doctoral Workshop in Industrial Relations. London School of Economics (LSE), London, 15. bis 16. September 2011.
- Netzwerktreffen der Lehrstühle Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Bernd Frick (Paderborn), Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen), Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski (Trier), Prof. Dr. Martin Schneider (Paderborn), Paderborn, 31. März bis 2. April 2011.
- Reforming Activation: A New Turn in Policy? International Expert Conference, Universität Hamburg, 24. bis 25. März 2011.
- International Labour Organization (ILO), Study Visit, Genf, 28. Februar bis 3. März 2011.

#### **Silke Haberkorn**

- RAND Summer Institute „Demography, Economics, and Epidemiology of Aging“, Rand Corp. Headquarter, Santa Monica, Kalifornien (USA), 11. bis 14. Juli 2011.

## **8 Veröffentlichungen**

### **8.1 Rechtswissenschaftliche Arbeitsgruppe**

#### **8.1.1 Monographien und Aufsätze**

##### **Rolf Birk**

- Die Änderungskündigung – Eine rechtsvergleichende Skizze, in: Baeck/Hauck/Preis/Rieble/Röder/Schunder (Hrsg.), Festschr. f. Jobst-Hubertus Bauer, Beck Verlag München 2011, S. 181-193.

##### **Johannes Heuschmid**

- Arbeitskampfrecht, Handbuch für die Praxis (Däubler Hrsg.), Kommentierung der EU-rechtlichen Grundlagen, 3. Aufl., Nomos Verlag Baden-Baden 2011.
- Arbeitnehmerentsendegesetz – Mindestarbeitsbedingungengesetz, Koberski/Asshoff/Eustrup/Winkler (Hrsg), Kommentierung von § 6 AEntG und § 5

AEntG (zusammen mit Gregor Asshoff), 3. Aufl., Beck Verlag München 2011.

- Europäische Grundrechtecharta und Arbeitsrecht – Quo vadis?, AuR 2011, S. 187.

#### **Melanie Klauk**

- Dürfen entsandte ausländische Arbeitnehmer im inländischen Betrieb streiken? Eine kurze deutsche, völker- und europarechtliche Betrachtung, Pécsi Munkajogi Közlemények, 4. Jg., 2011/1, Sonderheft, S. 95-116.
- Promotionsbegleitende Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einem Forschungsinstitut – auch mit Kind, DJBZ 3/2011, S. 144-146.

#### **Thomas Klein**

- Zwangsweise Versetzung von Staatsanwälten in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahrs ("Fuchs"), Anmerkung zu EuGH, Urteil vom 21.07.2011, C-159/10, C-160/10, jurisPR-ArbR 49/2011, Anm. 4, Klein.

#### **Monika Schlachter**

- Teilzeit- und Befristungsgesetz, gemeinsam mit Helga Laux: Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht, Beck Verlag 2011.
- The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations (Herausgeber Monika Schlachter), Nomos Verlag 2011.
- Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union – Wer ist Träger dieses Rechts?, ZESAR 04/2011, S. 156-163.
- Flexibilität und Schutzbedarf abhängiger Arbeit – Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht, in: Schulze/Schulte-Nölke (Hrsg.), European Private Law – Current Status and Perspectives, Sellier. 2011, S. 209-226.
- General Report, in: The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations, Schlachter, Monika (Hrsg.), Nomos Verlag 2011, S. 9-58.
- Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union – Wer ist Träger dieses Rechts?, in: PMJK – Pécsi Munkajogi Közlemények, 2011/1, S. 9-21.
- Arbeits- und Sozialrecht – Erläuterungen, in: Das Deutsche Bundesrecht, Nomos Gesetze 2011, 1110. Lieferung, Mai 2011, 0V S. 1-8.
- Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law, in: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 27, Issue 3, Kluwer Law International, 2011, S. 287-299.
- Anm. zu BAG, 25.2.2010, AP AGG § 3 Nr. 3.
- Beamtenstreik im Mehrebenensystem – Die Europäische Menschenrechtskonvention und ihre Wirkungen auf das deutsche Recht, in: RdA 6/2011, S. 341-348.
- Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Auflage, Beck Verlag, München 2012:
  - Arbeitnehmerentsendegesetz
  - Art. 157 AEUV
  - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
  - Berufsbildungsgesetz
  - Einführungsgesetz zum BGB
  - Jugendarbeitsschutzgesetz
  - Mutterschutzgesetz
  - Rom I-VO
  - Rom II-VO

## 8.1.2 Herausgeberschaften

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

Prof. Dr. Dr. h.c. Schlachter ist Mitherausgeberin der im vierten 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. Dr. Rolf Birk und für das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht von Prof. Dr. Ulrich Becker.

Auch im vergangenen Jahr 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. Dr. Rolf 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

#### Alexander Ahrens

- Do Labour Market Institutions Influence Consumers' Saving Intention? Aggregate Evidence from Europe. IAAEG Discussion Paper No. 04/2011.

#### Michele Griessmair

- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of Monoamine Oxidase Gene (MAOA) in the Voluntary Provision of Public Goods. PLoS ONE 6: e20959. oi:10.1371/journal.pone.0020959 (mit Andrea B. Schote, Vanessa Mertins, Wolfgang Hoffeld, und Jobst Meyer).
- Why do people cooperate? The role of behavior-associated genes in individual decision-making, in: Reimann/Schilke (Hg.): NeuroPsychoEconomics Conference Proceedings. München: 51 (mit Andrea B. Schote, Vanessa Mertins, Wolfgang Hoffeld und Jobst Meyer).
- Dimensional Mapping: Applying DQR and MDS to Explore the Perceptions of Seniors' Role in Advertising. Psychology & Marketing 28: 1061-1086 (mit Guido Strunk und Katharina J. Auer-Srnka).
- Complexity in Electronic Negotiation Support Systems – An Empirical Study. Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences 15: 477-512 (mit Guido Strunk, Rudolf Vetschera und Sabine T. Koeszegi).

#### Ruslan Gurtoviy

- Size matters – when it comes to lies. IAAEG Discussion Paper No. 02/2011 (mit Gerald Eisenkopf und Verena Utikal).

#### Anke Hammen

- Mehrfachqualifikationen: Sprungbrett oder Umweg? München; Mering 2011.

#### Daniel Heuermann

- Human Capital Externalities in Western Germany. Spatial Economic Analysis (im Erscheinen).
- Job Matching Efficiency in Skilled Regions – Evidence on the Microeconomic Foundations of Human Capital Externalities. IAAEG Discussion Paper No. 01/2011.

#### Wolfgang Hoffeld

- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of Monoamine Oxidase Gene (MAOA) in the Voluntary Provision of Public Goods. PLoS ONE 6: e20959. oi:10.1371/journal.pone.0020959 (mit Vanessa Mertins, Andrea B. Schote, Michele Griessmair und Jobst Meyer).
- Why do people cooperate? The role of behavior-associated genes in individual decision-making. in: Reimann/Schilke (Hg.): NeuroPsychoEconomics Conference Proceedings. München: 51 (mit Vanessa Mertins, Andrea B. Schote, Michele Griessmair und Jobst Meyer).

#### Kai Kühne

- Mitbestimmung und Massenmedien: Zeitungen als politische Akteure im deutschen Mitbestimmungsdiskurs. Industrielle Beziehungen 18: 241-261.

- Scandalous Co-determination. In: Brink, Alexander (Hg.): Corporate Governance and Business Ethics. Berlin et al.: 75-87 (mit Dieter Sadowski).
- Codes of Conduct: Eine Quelle transnationalen Arbeitsrechts? In: Duschek, Stephan et al. (Hg.): Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure. Wiesbaden (im Erscheinen; mit Dieter Sadowski).

#### **Vanessa Mertins**

- Genetic Susceptibility for Individual Cooperation Preferences: The Role of Monoamine Oxidase Gene (MAOA) in the Voluntary Provision of Public Goods. PLoS ONE 6: e20959. [oi:10.1371/journal.pone.0020959](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0020959) (mit Andrea B. Schote, Vanessa Mertins, Wolfgang Hoffeld, und Jobst Meyer).
- Why do people cooperate? The role of behavior-associated genes in individual decision-making. In: Reimann, Martin; Oliver Schilke (Hg.): NeuroPsychoEconomics Conference Proceedings. München: 51 (mit Andrea B. Schote, Vanessa Mertins, Wolfgang Hoffeld und Jobst Meyer).
- The Effects of Individual Judgments about Selection Procedures: Results from a Power-to-Resist Game. IAAEG Discussion Paper No. 03/2011 (mit Henrik Egbert und Tanja Könen).

#### **Dieter Sadowski**

- Scandalous Co-determination. In: Brink, Alexander (Hg.): Corporate Governance and Business Ethics. Berlin et al.: 75-87 (mit Kai Kühne).
- Codes of Conduct: Eine Quelle transnationalen Arbeitsrechts? In: Duschek, Stephan et al. (Hg.): Organisationen regeln. Die Wirkmacht korporativer Akteure. Wiesbaden (im Erscheinen; mit Kai Kühne).

#### **Susanne Warning**

- Aufsichtsratsverhalten und Eigentümerstruktur: Eine empirische Analyse anhand des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Betriebswirtschaft 71: 265-279.
- Industrieökonomik. In: Busse von Colbe, Walther et al. (Hg.): Betriebswirtschaft für Führungskräfte. 4. Aufl. Stuttgart: 48-84 (mit Peter Welzel).

### **8.2.2 Herausgeberschaften**

#### **Dieter Sadowski**

- Journal of Educational Administration (bis 2011 incl.)
- Managementforschung
- European Journal of Law and Economics
- Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ehemals: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung )
- 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

- Economic Crises and the Elderly? *Gerontology* (DOI: 10.1159/000330065) (mit Martin Schneider).
- Effect of Workforce Age on Quantitative and Qualitative Organizational Performance: Conceptual Framework and Case Study Evidence. *Organization Studies* 32: 1103-1121 (mit Martin Schneider und Stephan Veen).
- Occupational Mobility Within and Between Skill Clusters: An Empirical Analysis Based on the Skill-Weights Approach. *Empirical Research in Vocational Education and Training* 3: 21-38 (mit Regula Geel).
- Rankings upon Rankings — and no End in Sight — Discussion of "Quantitative and Qualitative Rankings of Scholars" by Rost and Frey. *Schmalenbach Business Review* 63: 99-108.
- What Triggers the Establishment of a Works Council? *Economic and Industrial Democracy*: 1-22 (mit Jens Mohrenweiser und Paul Marginson).
- Works Councils and Learning: On the Dynamic Dimension of Codetermination. *Kyklos* 64: 427-447 (mit Jens Mohrenweiser und Uwe Jirjahn).
- Signalling. In: Dana, Léo-Paul (Hg.): *World Encyclopedia of Entrepreneurship*. Cheltenham; Lyme: 398-399 (mit Arndt Werner).
- Career Entry and Success After Tertiary Vocational Education. *Swiss Leading House Working Paper No. 52*. 2011 (mit Regula Geel).
- Educational Spillovers at the Firm Level: Who Benefits from Whom? *Swiss Leading House Working Paper No. 65*. 2011 (mit Christian Rupiotta und Simone N. Tuor).
- Effects of Training on Employee Suggestions and Promotions in an Internal Labor Market. *IZA Discussion Paper No. 5671* (mit Philip Yang, Simon Janssen und Christian Pfeifer).
- Part-Time Work and Employer-Provided Training: Boon to Women and Bane to Men? *Swiss Leading House Working Paper No. 58*. 2011 (mit Yvonne Oswald und Simone N. Tuor).
- When Does Regulation Bite? Co-Determination and Nature of Employment Relations. *ISU Working Paper No. 147*. 2011 (mit Jens Mohrenweiser und Kerstin Pull).

#### Bernd Frick

- Gender Differences in Competitive Orientations: Empirical Evidence from Ultra-Marathon Running. *Journal of Sports Economics* 12: 317-340.
- Gender Differences in Competitiveness: Empirical Evidence from Professional Distance Running. *Labour Economics* 18: 389-398.
- Mitbestimmung und Unternehmensperformance: Der Einfluss von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat auf den Unternehmenswert. *Die Betriebswirtschaft* 71: 281-304 (mit Andreas Bermig).
- Performance, Salaries, and Contract Length: Empirical Evidence from German Soccer. *International Journal of Sport Finance* 6: 87-122.
- Determinanten der „Übergröße“ deutscher Aufsichtsräte. *Schmollers Jahrbuch/Journal of Applied Social Science Studies* 131: 169-194 (mit Andreas Bermig).
- Temporal Variations in Technical Efficiency: Evidence from German Soccer. *Journal of Productivity Analysis* 35: 15-24 (mit Young Hoon Lee).

- Career Duration in Professional Football: The Case of German Soccer Referees. In: Kahane, Leo H.; Stephen Shmanske (Hg.): Handbook of Sports Economics. Oxford (im Erscheinen).
- Salary Caps and Luxury Taxes in Professional Team Sports Leagues. In: Kahane, Leo H.; Stephen Shmanske (Hg.): Handbook of Sports Economics. Oxford (im Erscheinen; mit Dennis Coates).
- The Football Players' Labor Market: Recent Developments and Economic Evidence. In: Gali, Jordi; Xavier Vives (Hg.): Football Economics: Proceedings of the 1st Armand Caraben Workshop. Barcelona: 103-140.
- Corporate Governance, Mitbestimmung und Unternehmensperformance. In: Möllers, Thomas M. J. (Hg.): Internationalisierung von Standards. Baden-Baden: 113-144.

#### **Kerstin Pull**

- Intrafirm Conflicts and Interfirm Competition. Homo Oeconomicus (im Erscheinen; mit Werner Güth und Manfred Stadler).
- Composition and Performance of Research Training Groups. In: Jansen, Dorothea (Hg.): The Changing Governance of Higher Education and Research – Comparative Perspectives. Dordrecht (im Erscheinen; mit Birgit Unger und Uschi Backes-Gellner).
- Gleich aufteilen oder effizient handeln? Theoretische Ideen und experimentelle Befunde. In: Genser, Bernd; Hans-Jürgen Ramser; Manfred Stadler (Hg.): Umverteilung und soziale Gerechtigkeit. 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren. Tübingen: 39-53 (mit Werner Güth, Manfred Stadler und Agnes Stribeck).
- Betriebswirtschaftliche Arbeitsrechtsanalyse: Genese, Status Quo und Perspektiven. Die Betriebswirtschaft 71: 199-201 (mit Uschi Backes-Gellner).
- Die Betriebswirtschaft Themenheft: Betriebswirtschaftliche Arbeitsrechtsanalyse (Hg.; mit Uschi Backes-Gellner).
- HR outsourcing and service quality: theoretical framework and empirical evidence. Personnel Review 40: 364 - 382 (mit Irene Braun, Dorothea Alewell, Susi Störmer und Kirsten Thommes).

#### **Martin Schneider**

- Politics and the German Federal Labor Court: A Comparison to the U.S. National Labor Relations Board. Die Betriebswirtschaft 71: 205-216 (mit Matthew M. Bodah).
- Changing Varieties of Capitalism and Revealed Comparative Advantages from 1990 to 2005: A Test of the Hall and Soskice Claims. Socio-economic Review (im Erscheinen; mit Mihai Paunescu).
- Economic Crises and the Elderly. Gerontology (DOI: 10.1159/000330065) (mit Uschi Backes-Gellner).
- Effects of Workforce Age on Organizational Performance: A Trade-Off between Quantity and Quality. Organization Studies 32: 1103-1121 (mit Uschi Backes-Gellner und Stephan Veen).
- Expatriate compensation packages: what do employees prefer? Cross-cultural Management. An International Journal 18: 236-256 (mit Doris Warneke).
- Schöpferische Zerstörung —Unternehmen haben die Rezession mit teilweise neuen beschäftigungspolitischen Instrumenten bewältigt. Personal 02/2011: 6-8 (mit Karl-Georg Rütten).

## 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.

**Daniela Groß (Band 26, 2010)**

Die Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie 2000/78/EG.

**Christian Wagner (Band 27, 2010)**

Der Arbeitskampf als Gegenstand des Rechts der Europäischen Union.

**Monika Schlachter (Band 28, 2011)**

The Prohibition of Age Discrimination in Labour Relations.

**Silvia Velikova (Band 29, 2011)**

Arbeitnehmerentsendung und Kollektivvertragssystem.

#### 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 Personalfuktuation.

**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 multi-

nationaler 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.

**Edith Batta-Puderbach (Band 21, 2011)**

Gleitende Übergänge in den Ruhestand. Wirkung auf die Erwerbsbeteiligung und das Humankapital Älterer in Deutschland.

### 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 deutschen 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 ökonometrische 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.

**Doris Warneke (Band 25, 2011)**

Arbeitnehmerpräferenzen für einen internationalen Mitarbeiterinsatz: Eine Conjoint-Analyse.

**Anke Hammen (Band 26, 2011)**

Mehrfachqualifikationen. Sprungbrett oder Umweg?

**Birgit Plaßmann (Band 27, 2011)**

Organisationale und demografische Verwerfungen in PPP-Forschergruppen.

**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.

**Christoph Neuhaus (Band 8 2010)**

Vergleichende Analysen von Forschungsleistungen: Forschungsgruppen im Spiegel bibliometrischer Indikatoren.

**Simon Sieweke (Band 9 2010)**

Managementstrukturen und outputorientierte Finanzierung im Hochschulbereich: zum Instrumentarium des Neuen Steuerungsmodells im Hinblick auf Wissenschaftsfreiheit und Hochschulautonomie.

**Thomas Groß, Remzi N. Karaalp, Anke Wilden (Band 10 2010)**

Regelungsstrukturen der Forschungsförderung: staatliche Projektfinanzierung mittels Peer-Review in Deutschland, Frankreich und der EU.

**Margrit Seckelmann, Stefan Lange, Thomas Horstmann (Band 11 2010)**

Die Gemeinschaftsaufgaben von Bund und Ländern in der Wissenschafts- und Bildungspolitik: Analysen und Erfahrungen.

**Richard Heidler (Band 12, 2011)**

Evolution und Struktur von Wissenschaftsnetzwerken am Beispiel der Astrophysik.

## 9 Mitarbeiter und Struktur des IAAEG

### 9.1 Personal- und Organisationsentwicklung

Juristische MitarbeiterInnen:

- **Ass. jur. Boris Alles**

Ab Herbst 2004 studierte Boris Alles Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Studienbegleitend absolvierte er die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im französischen Recht, die er 2006 abschloss. Während des Studiums arbeitete er als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Deutsche Rechtsgeschichte von Prof. Dorn. Im Februar 2009 schloss Boris Alles das Hochschulstudium mit dem 1. Staatsexamen ab. Das Referendariat absolvierte er anschließend von 2009 bis 2011 am OLG Zweibrücken mit Stationen unter anderem bei der Kanzlei CMS Hasche Sigle in Frankfurt und der Daimler AG in Germersheim. Seit Juni 2011 ist Boris Alles als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der juristischen Abteilung des IAAEG tätig.

- **Ass. Dr. jur. Johannes Heuschmid**

Vom Frühjahr 2000 an absolvierte Johannes Heuschmid sein Studium der Rechtswissenschaften an der Humboldt Universität zu Berlin, das er mit dem ersten jur. Staatsexamen im Frühjahr 2005 abschloss. Von Oktober 2005 bis Ende 2008 promovierte er an der Universität Bremen, betreut von Prof. Dr. Wolfgang Däubler zum Thema: „Mitentscheidung durch Arbeitnehmer – ein europäisches Grundrecht?“. Die Dissertation wurde durch ein Promotionsstipendium der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Das Referendariat absolvierte Johannes Heuschmid am Kammergericht Berlin. Stationen des Referendariats verbrachte er unter anderem beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in der Kanzlei Gleiss Lutz, in der Kanzlei Hummel Kaleck sowie beim Europäischen Gerichtshof (Kabinett Juliane Kokott) in Luxemburg. Im November 2009 legte Johannes Heuschmid sein zweites juristisches Staatsexamen ab. Von Januar 2010 bis Juni 2011 war er als Assistent des Vorstandes bei den Sozialkassen der Bauwirtschaft in Wiesbaden beschäftigt. Seit Juli 2011 ist er Habilitand am IAAEG bei Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter.

- **Ref. jur. Maike Lüttger**

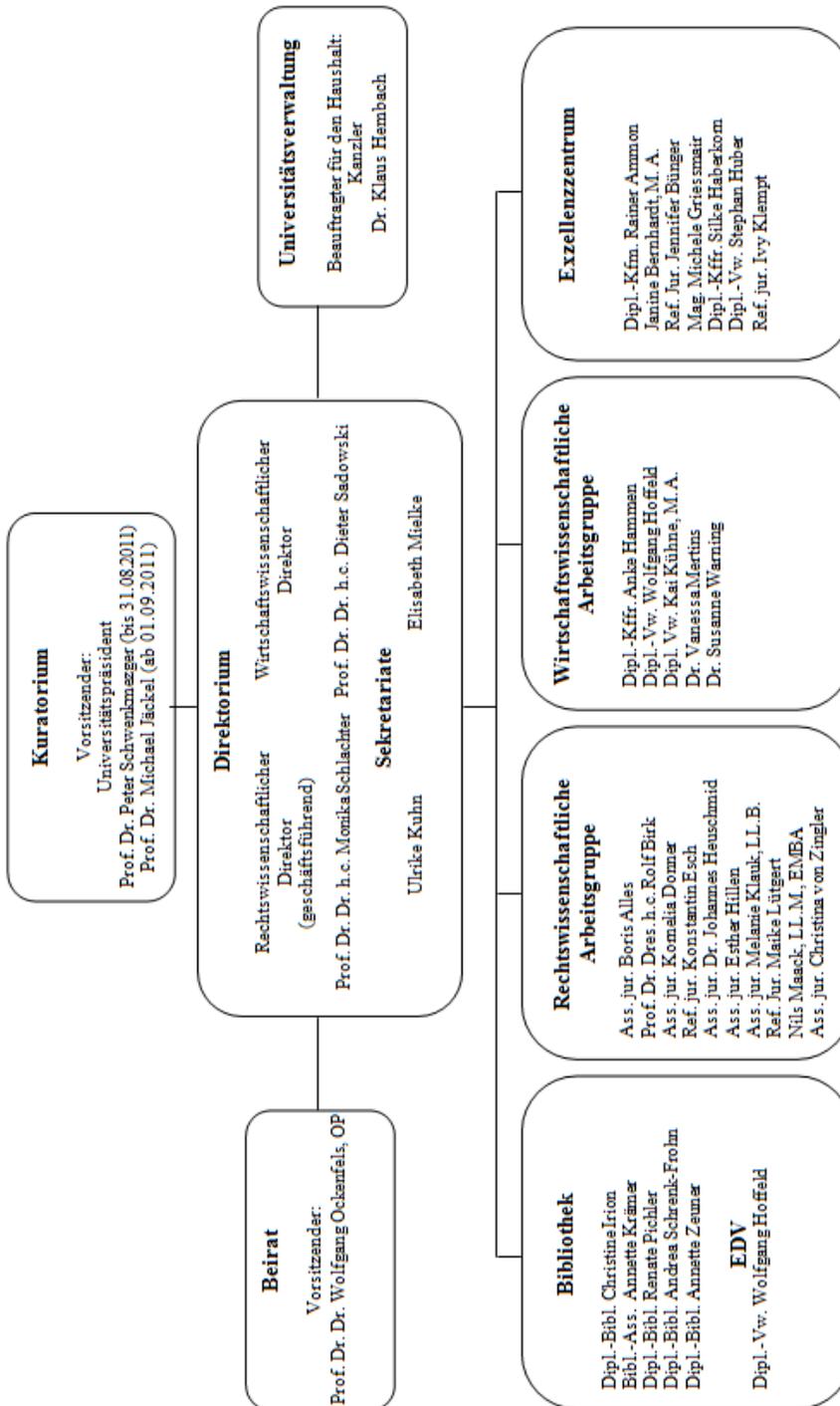
Seit Herbst 2005 studierte Maike Lüttger Rechtswissenschaften an der Universität Trier. Studienbegleitend absolvierte sie die fachspezifische Fremdsprachenausbildung im anglo-amerikanischen Recht, die sie 2007 abschloss. Während ihres Studiums arbeitete sie als wissenschaftliche Hilfskraft im IAAEG und verbrachte das Wintersemester 2007/2008 an der University of Sheffield in England. Seit ihrem 1. Staatsexamen im Sommer 2011 ist sie am IAAEG als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig.

## 9.2 Mitarbeiter des IAAEG 2011

Mitarbeiter:	Raum:	Telefon:+49-(0) 651-201-	E-Mail:
Direktorium			
Prof. Dr. Dr. h. c. Dieter Sadowski (Sekretariat Elisabeth Mielke)	723	4741	sadowski@iaaeg.de mielke@iaaeg.de
Prof. Dr. Dr. h.c. 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. Boris Alles	716	4758	alles@iaaeg.de
Ass. jur. Kornelia Donner	718	4745	donner@iaaeg.de
Ass. Dr. jur. Johannes Heuschmid	728	4756	heuschmid@iaaeg.de
Ass. jur. Esther Hillen	728	4756	hillen@iaaeg.de
Ass. jur. Melanie Klauk, LL.B.	711	4763	klauk@iaaeg.de
Ref. jur. Maike Lütgert	712	4185	luetgert@iaaeg.de
Nils Maack, LL.M., EMBA	716	4758	maack@iaaeg.de
Ass. jur. Christina von Zingler	712	4715	vonzingler@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			<a href="http://www.iaaeg.de">http://www.iaaeg.de</a>

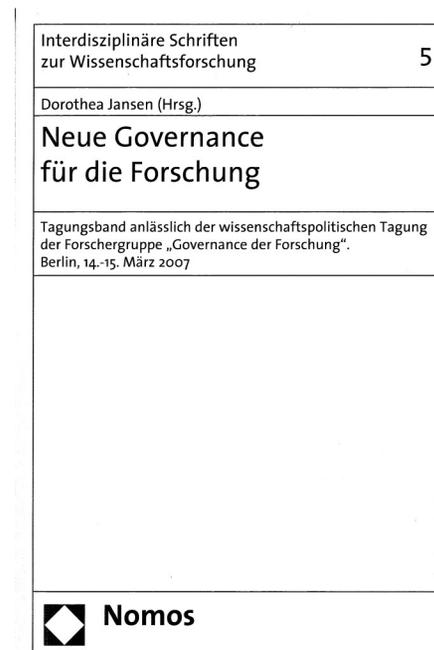
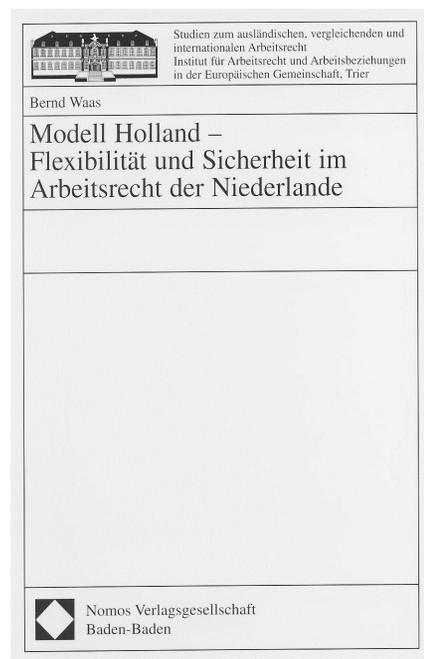
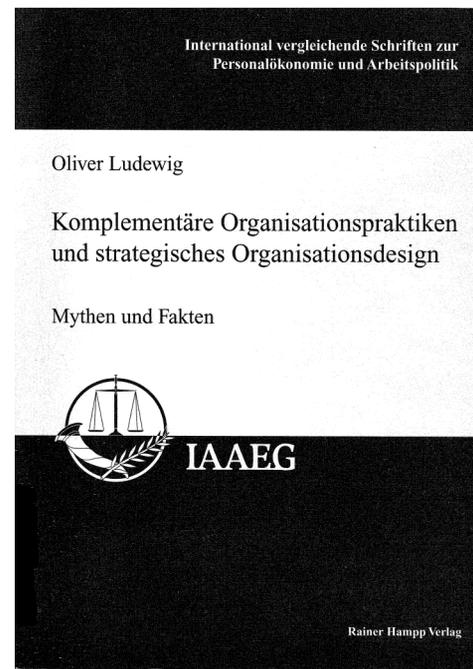
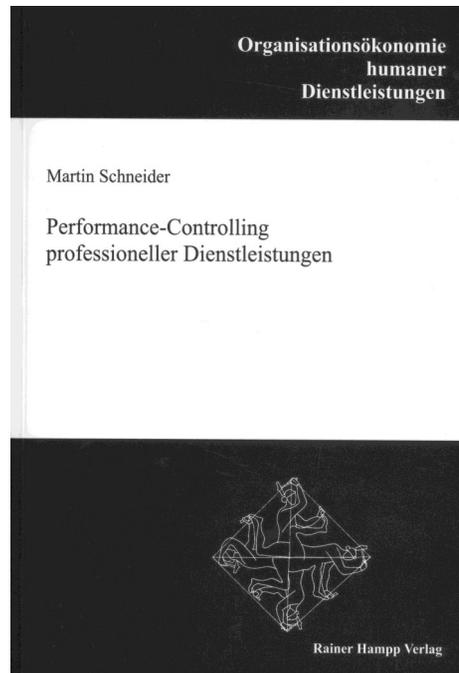
9.3 Organigramm

**Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft**  
 Stiftung des öffentlichen Rechts - Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Trier

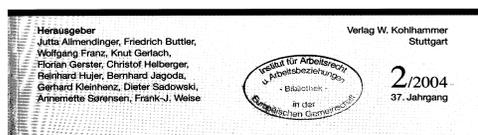
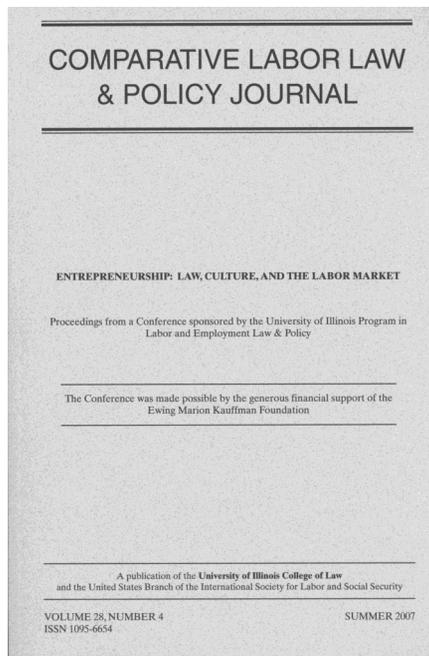


10 Publikationsreihen

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

76078

# EuZA Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht EJLL European Journal of Labour Law

**4/2008**

*Volker Rieble/Sebastian Kolbe:*  
Vom Sozialen Dialog zum europäischen Kollektivvertrag? 457

*Hermann Reichold/Sabine Krauch:*  
The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in Germany 482

*Manuela Rauch:*  
Die Entwicklung des englischen Antidiskriminierungsrechts im Jahr 2007 501

*Marcus Birkler/Sabine Diekmann:*  
Verbot der Diskriminierung befristeter Beschäftigter bei der Gewährung von Dienstalterszulagen – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 13.9.2007 (Rechtssache del Cerro Alonso) 515

*Abhin Seferys:*  
Die vertragliche Tariftreupflicht vor dem Europäischen Gerichtshof – Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 3.4.2008 (Rechtssache Riffert) 526

*Abbo Junker:*  
Verkürzung von Arbeitnehmeransprüchen im Transportgewerbe durch zwischengeschaltete Limited Companies – Urteil des Employment Appeal Tribunal vom 21.12.2007 (Bleuse v. MBT Transport Ltd.) 540

*Länderberichte* 558

*Tätungsberichte* 568

*Buchbesprechungen* 577

Herausgegeben von  
Martin Franzen  
Abbo Junker  
Sebastian Kriebber  
Robert Rebbahn  
Volker Rieble  
Monika Schlachter

## 11 Presseschau

Unijournal 03/2011, S. 24f.:

**Arbeitsbeziehungen in einer „entgrenzten Welt“****GIRA Spring School lockte Nachwuchsforscher aus ganz Deutschland ans IAAEG**

Das spannungsreiche Verhältnis zwischen Arbeit und Kapital, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Management und Arbeitnehmern macht das Forschungsgebiet der industriellen Beziehungen aus, dessen Förderung sich die German Industrial Relations Association (GIRA) verschrieben hat. Zum ersten Mal in ihrer Geschichte hat die GIRA im März eine Spring School veranstaltet, um fortgeschrittene Doktoranden und junge Habilitanden aus ganz Deutschland zu Austausch und Weiterbildung zusammenzuführen. Dass die Ausrichtung der fünftägigen Veranstaltung dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) unter der Federführung von Prof. Dr. Dieter Sadowski anvertraut wurde, ist kein Zufall. Denn zum einen betreibt das IAAEG, aus



Mit „industriellen Beziehungen“ setzten sich die Teilnehmer der Spring School auseinander

dessen Reihen bisher 17 Professoren hervorgegangen sind, seit 27 Jahren eine herausragende Nachwuchsarbeit. Zum anderen versteht sich die Industrial Relations-Forschung traditionell als ein interdisziplinäres Projekt. Das IAAEG, das mit seiner Verzahnung von arbeitsrechtlicher und wirtschaftswissenschaftlicher Forschung einzigartig in Deutschland ist, war deshalb ein ideales Forum für das multidisziplinäre Programm zum Thema „Arbeitsbeziehungen in einer entgrenzten Welt“. Bestandteil dieses Programms waren sowohl didaktische Elemente als auch aktuelle Forschungsvorträge. Vormittags stand die Vermittlung von Methodenkompetenz und grundlegenden theoretischen Perspektiven durch erfahrene Fachvertreter im Mittelpunkt. Für diesen Zweck konnten der Fallstudien-Experte Prof. Hermann Kotthoff (TU Darmstadt), der Politikwissenschaftler Prof. Bernhard Kittel (Universität Oldenburg), Prof. Achim Seifert (Rechtswissenschaftler an der Universität Jena), Prof. Monika Schlachter (juristische Direktorin des IAAEG), die Betriebswirtin Prof. Kerstin Pull (Universität Tübingen) und der Trierer Volkswirt Prof. Uwe Jirjahn gewonnen werden.

Nachmittags hatten die Teilnehmer Gelegenheit, ihre eigenen Forschungsprojekte zu präsentieren und zu diskutieren. Die Politologin Viktoria Kalass (Universität Kassel) stellte ihre Arbeit über die Gewerkschaft Deutscher Lokführer vor. Veronika Dehnen (Soziologin von der Universität Bochum) referierte über Mindestarbeitsstandards in multinationalen Unternehmen. Tim Müllenborn (Institut für Management an der FU Berlin) präsentierte die Ergebnisse seiner Forschung über Managervergütung, und die Rechtswissenschaftlerin Elena Heimann (Frankfurt) befasste sich mit dem Europäischen Betriebsrat als Akteur bei transnationalen Vereinbarungen. Im Anschluss an die Referate der Nachwuchswissenschaftler folgten jeweils ein Koreferat sowie eine

ausgiebige Diskussion. Im Rahmen gemeinsamer Abendessen wurden den Teilnehmern an das eigentliche, vom IAAEG und der GIRA finanzierte Programm und einer Stadtführung die kulinarischen, dionysischen und architektonischen Qualitäten Triers nahegebracht. Insgesamt zeigten sich die angereisten Wissenschaftler sehr angetan von der GIRA Spring School. Gelobt wurden die konstruktive Atmosphäre, die Möglichkeit, in einen Dialog mit führenden Fachvertretern zu treten, und der Austausch zwischen verschiedenen Disziplinen. Der einzige Kritikpunkt betraf die Fülle des einwöchigen Programms, die nur wenig Spielraum für informelle Interaktion und mentale Regeneration ließ. Auf jeden Fall waren sich Veranstalter und Teilnehmer einig, dass an den Erfolg der GIRA Spring School in den kommenden Jahren angeknüpft werden sollte.

*Kai Kühne, Mitarbeiter IAAEG*

### **Unijournal 03/2011, S. 24.:**

#### **Hochrangige Referenten**

#### **An drei Abenden wurde das Programm der GIRA Spring School durch hochrangige Keynote Speaker ergänzt**

*Prof. Wolfgang Streeck* (Direktor am Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung und einer der prominentesten Sozialwissenschaftler Deutschlands) skizzierte in seinem Vortrag über „Arbeitsbeziehungen im Wandel“ die Genese des deutschen Kapitalismus von der Nachkriegszeit bis in die Gegenwart. Seiner Diagnose zufolge hat in den 70er-Jahren ein auf vielerlei Faktoren beruhender Mentalitätswandel eingesetzt, der mit tiefgreifenden Veränderungen der industriellen Beziehungen verbunden war und ist. Während bis dato die Emanzipation von den Zwängen der Erwerbsarbeit als erstrebenswertes Ziel galt, wird mittlerweile deren Ausdehnung auf immer größere Teile der Bevölkerung als Fortschritt verstanden, wobei mit dieser Ausdehnung unter anderem ein rapide abnehmender Gewerkschaftseinfluss einhergeht. Über die Konsequenzen dieser Entwicklung wurde im Plenum lebhaft diskutiert.

*Prof. Thomas Dieterich* (von 1987 bis 1994 Richter am Bundesverfassungsgericht, danach bis 1999 Präsident des Bundesarbeitsgerichts) widmete seine Keynote Speech dem Thema „Europäische Grundrechtsgemeinschaft“. Dieterich, der als führende Autorität im Arbeits- und Tarifrecht gilt, ging dabei auf das Spannungsverhältnis zwischen Bundesverfassungsgericht, Europäischem Gerichtshof für Menschenrechte und Europäischem Gerichtshof ein. Seine grundsätzlich optimistische Prognose hinsichtlich der Herausbildung einer kohärenten Rechtsprechung blieb in der anschließenden Diskussion nicht unwidersprochen.

*Renate Hornung-Draus* (Geschäftsführerin und Leiterin der Abteilung „Europäische Union und Internationale Sozialpolitik“ bei der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände) schließlich berichtete über „Arbeitsbeziehungen und Europa aus Arbeitgebersicht“. Dass im Programm der Spring School auch eine genuin praktische Perspektive berücksichtigt wurde, illustriert den Anspruch der GIRA, den Dialog zwischen theoriegeleiteter Praxis und praxisgeleiteter Theorie zu fördern und dabei Führungskräfte und Experten aus den Unternehmen, den Verbänden und der Politik einzubeziehen.

**Unijournal 03/2011, S. 30.:****Verführerische Ausstellung im IAAEG**

Noch bis 30. September sind in den Räumen des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) druckgraphische Bildnisse zum Thema „Verführung“ zu sehen. Das Fach Kunstgeschichte der Universität Trier hat die ausgewählten 32 Exponate aus dem eigenen Bestand der Graphischen Sammlung zur Verfügung gestellt. Die Ausstellung ist montags bis donnerstags von 10 bis 15 Uhr und freitags von 10 bis 13 Uhr geöffnet. Der Eintritt ist frei.

**Unijournal 03/2011, S. 31.:****Forschungsgemeinschaft fördert die Bibliothek des IAAEG  
Fundstellenverzeichnis soll in eine internetfähige Datenbank überführt werden**

Die Bibliothek des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) an der Universität Trier gehört zu den 21 Projekten, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in der Förderlinie „Herausragende Forschungsbibliotheken“ in den kommenden Jahren insgesamt mit rund vier Millionen Euro unterstützt werden. Um Wissenschaftlern noch bessere Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, will die DFG Bibliotheken als „Orte der Forschung“ ausbauen und sichtbar machen. Unterstützt werden Vorhaben aus einem breiten disziplinären Spektrum. Das verbindende Ziel ist, wichtige Fachressourcen noch besser zugänglich zu machen und die Dienstleistungen der jeweiligen Forschungsbibliothek zu verbessern. Das IAAEG will mit den Fördermitteln bestehendes Datenmaterial eines Fundstellenverzeichnisses von Aufsatzliteratur und Gerichtsentscheidungen zum Europäischen Arbeitsrecht in eine internetfähige Datenbank überführen. Aufgrund des einmaligen Spezialbestandes von arbeitsrechtlicher Zeitschriftenliteratur aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und ausgewählter Drittstaaten stellt das Fundstellenverzeichnis ein wichtiges Informationssystem für die rechtsvergleichende Forschung dar. Zudem erlaubt die Erfassung von Fundstellen aus den am Institut vorhandenen wirtschaftswissenschaftlichen Periodika eine interdisziplinäre Recherche. Mit den Mitteln aus dem Förderangebot der DFG soll zusätzlich zu der bestehenden Nutzungsmöglichkeit des Katalogs an den Arbeitsplätzen der Institutsbibliothek eine internetfähige Datenbankstruktur eingerichtet werden. Im Rahmen der Migration der Daten sollen die vorhandenen Datensätze überarbeitet und aufbereitet werden. Gleichzeitig soll eine Verschlagwortung in den Arbeitssprachen der Europäischen Union (Deutsch, Englisch, Französisch) erfolgen. Parallel hierzu wird eine mehrsprachige Suchfunktion eingerichtet, die eine Abfrage der Daten über das Internet ermöglicht. Interessierte Nutzer sollen zudem durch einen digitalen Newsletter über relevante neue Zeitschriftenbeiträge und Gerichtsentscheidungen informiert werden.

*Peter Kuntz*

**Unijournal 04/2011, S. 25.:**

**„Der Islam hat nichts gegen berufstätige Frauen“  
Humboldt-Stipendiat forschte am IAAEG zu Geschäftsfrauen im Sudan**

Zwei Monate lang besuchte Prof. El-Khider Ali Musa von der International University Khartoum im Sudan in diesem Sommer das Trierer Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG). Im Rahmen eines Humboldt-Stipendiums forschte der 53-Jährige dort über Geschäftsfrauen im Sudan. Bereits im Jahr 2000 hatte er im IAAEG einen dreimonatigen Forschungsaufenthalt absolviert.

*Der Titel Ihres Forschungsprojekts heißt „Businesswomen in Sudan“. Das ist ein sehr interessantes Thema für ein muslimisches Land. Wie kamen Sie auf diese Idee?*

Ich arbeite schon seit fünf Jahren an diesem Thema. Damit begonnen habe ich, als ich für eine private Universität in den Vereinigten Arabischen Emiraten gearbeitet habe. Dort gibt es sehr gute Organisationen, die Geschäftsfrauen unterstützen und fördern. Wir haben solche Frauen in Workshops trainiert und ihnen unter anderem Kenntnisse über die Börse und Geschäftsmodelle vermittelt.

*Welche Fragen möchten Sie mit Ihrer Forschung beantworten?*

Ich behandle die Probleme, mit denen Geschäftsfrauen im Sudan konfrontiert werden. Kernpunkt ist dabei die finanzielle Herausforderung. Frauen, die ein Unternehmen gründen, haben Schwierigkeiten, von Banken finanziert zu werden.



Humboldt-Stipendiat Prof. El-Khider Ali Musa untersuchte am IAAEG die Problemlage von Geschäftsfrauen im Sudan. Foto: Maïke Petersen

Wir sehen uns die institutionellen Gegebenheiten an, mit denen der Staat diese Finanzierungsprobleme zu lösen versucht. Gesellschaftliche Einstellungen sind auch ein Problem gegenüber Geschäftsfrauen. Vor 20 Jahren ging die Gesellschaft sehr vorsichtig mit Geschäftsfrauen um. Heute ist die ökonomische Situation des Landes eine andere: Jetzt habe ich den Eindruck, dass die Einstellung sehr positiv ist. Wenn es negative Einstellungen gibt, dann nur aufgrund von Missverständnissen des Islam. Der Islam hat nie etwas gegen berufstätige Frauen gehabt. Sogar die Frau unseres Propheten Mohammed war eine Geschäftsfrau – und Mohammed hat für sie gearbeitet. Frauen und Männer haben die

gleichen Chancen, in die Geschäftswelt zu treten. Ein weiterer Aspekt unserer Forschung ist die Infrastruktur im Land: Telekommunikation und Zugang zum Internet, Zugang zu Straßen oder Zollbestimmungen, Polizei- und Sicherheitsdienste.

*Welche Vorteile bringt es Ihnen, die Forschungsarbeit hier im IAAEG zu tätigen?*

Oh, viele! Das Projekt ist finanziert von einer afrikanischen Forschungsorganisation in Dakar/Senegal. Alleine schon die Ruhe, die mir das IAAEG bietet, ist ideal. An der Universität in Khartoum bin ich Dekan und habe sehr viel zu tun. Die Büroeinrichtung des IAAEG ist sehr gut, und die Bibliothek ist außerordentlich gut ausgestattet. Außerdem bin ich weit weg vom Sudan – dort haben wir so viele soziale Verpflichtungen zu erfüllen. Deswegen kann ich am IAAEG in Ruhe die Fragebögen auswerten.

*Wo liegt Ihrem Anschein nach der größte Unterschied zwischen Deutschland und dem Sudan?*

Deutschland ist ein weit entwickeltes Land, im Gegensatz zum Sudan. Und kulturell betrachtet hat Deutschland ein typisches Familiensystem mit Vater, Mutter, Kindern. Wer im Sudan über Familie spricht, redet von der großen Familie mit allen Verwandten. Die sozialen Verpflichtungen sind in Deutschland minimal. Natürlich besuchen sich die Deutschen gegenseitig, aber das steht in keinem Verhältnis zu den sozialen Kontakten im Sudan. Dort geht die meiste Zeit des Tages für soziale Verpflichtungen drauf, und teuer sind diese Begegnungen auch noch. Es ist natürlich gut, wie wir uns umeinander kümmern. Das Problem ist aber die Extensivität, die dahinter steckt. Man verschwendet zu viel Zeit dafür.

*Seit Juli ist der Südsudan ein eigenständiger Staat. Wie schätzen Sie die politische Situation im Sudan ein?*

Es war ein Konflikt über 55 Jahre und hat mehr als zwei Millionen Menschen das Leben gekostet. Es war ein langwieriger und kostenintensiver Konflikt. Jetzt haben die Bürger des Südens das Recht zur Selbstbestimmung und haben sich für ihren eigenen Staat entschieden. Wir sind sehr froh, dass diese Probleme jetzt endlich vorbei sind und es keine Kämpfe mehr gibt. Besonders für Deutsche gilt die Aufteilung eines Landes als etwas Schlimmes. Aber in unserem Fall bedeutet die Separierung des Südens das Ende der Kämpfe und hilft den Leuten, sich mehr auf die Entwicklung zu konzentrieren.

Das Gespräch führte Maike Petersen.

**Unijournal 04/2011, S.60f.:**

**Neuentdeckung: Ein Professor wird Student  
Interview zum Abschied von IAAEG-Direktor Prof. Dr. Dieter Sadowski**

31 Jahre lang war Dieter Sadowski Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier. Seit 1988 leitete er das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) als Direktor der ökonomischen Abteilung. Ende September hat er sich in den Ruhestand verabschiedet und erlebt jetzt seine Uni aus einer ganz neuen Perspektive.

*Vor ein paar Monaten haben Sie Ihren Lehrstuhl für Services Administration & Management geräumt und sind in Ruhestand getreten. Wie erleben Sie diesen neuen Lebensabschnitt?*

Ich genieße es, denn jetzt kann ich Dinge tun, die bisher den Ferien vorbehalten waren: Ich lese viel, zum Beispiel einen italienischen Krimi oder Carl Schmitts Tyrannie der Werte, und ich blättere in der Poetik Robert Gernhardts. Ich suche interessante Neuigkeiten: Ich möchte afrikanisches Trommeln lernen und den Bootsführerschein machen. Mein Ziel ist, wieder Student zu werden und nicht mehr Lehrer zu sein.

*Was schätzen Sie denn besonders an Ihrem neuen Studentenleben?*

Selbst in die Bibliotheken zu gehen, das ist ein besonderes Gefühl. Ich war jetzt schon ein paar Mal in der UB, und ehrlich gesagt bin ich dort noch desorientiert. Ich muss fragen, wo ich ein Buch zurückgebe. Ich bin in all den Jahren nie hingegangen. Ich habe immer aufgeschrieben, was ich brauche und meine Hiwis haben es gebracht. Erst jetzt habe ich das Café Soirée dort entdeckt. Ich schwärme immer von amerikanischen Buchhandlungen, in denen jeder lesen und Kaffee trinken kann, und jetzt geht das auch in unserer Bib. Das ist sehr verlockend.

*In Zukunft werden Sie also Stammgast im Café Soirée?*

Vielleicht... Aber auch im IAAEG. Dort habe ich weiterhin einen Arbeitsplatz. Ich hatte immer einen sehr engen Zeitplan. Ich bin immer mit Wecker aufgestanden, zusammen mit den schulpflichtigen Kindern und später mit der schulpflichtigen Ehefrau. Und jetzt schellt kein Wecker mehr. Diese neue Ruhe finde ich richtig gut. Meine Frau ist in derselben Lage, sie war Lehrerin am Gymnasium und ging fast zeitgleich mit mir in Ruhestand. Umso wichtiger ist es für mich, im IAAEG noch einen Arbeitsplatz zu haben.

*Am IAAEG waren Sie der erste ökonomische Direktor. 23 Jahre lang haben Sie das Institut geleitet. Was ist in Ihren Augen das herausragende Merkmal dieser Einrichtung?*

Das IAAEG ist einmalig: Es gibt beispielsweise kein Max-Planck-Institut für internationales Arbeitsrecht, sondern lediglich für Internationales Sozialrecht. Bis vor ganz wenigen Monaten gab es noch nicht mal ein Institut, in dem Ökonomen und Juristen zusammenarbeiten. Erst jetzt wurde das Max-Planck-Institut für

Sozialrecht in München um einen Ökonomen erweitert. Das IAAEG aber hat 25 Jahre Vorlauf. Natürlich ist die Kooperation zwischen Juristen und Ökonomen schwierig: Das eine ist eine normative Textwissenschaft, das andere ist eine positive, empirisch orientierte Wissenschaft. Aber gemeinsam schaffen wir es, wichtigen Fragen auf den Grund zu gehen: Welche wirtschaftlichen Konsequenzen haben bestimmte Arbeitnehmerschutzregelungen? Was sind die Voraussetzungen dafür, dass die Arbeitnehmerschutzbestimmungen die Funktionsfähigkeit von Märkten erhöhen? Das sind für das europäische Binnenmarktprojekt essentielle Fragen.

*Im IAAEG wurden neben EU- relevanten Expertisen auch viele Dissertations- und Habilitationsschriften verfasst. Für die jeweiligen Verfasser war das Institut also wahrscheinlich auch sehr relevant?*

Das stimmt. In Qualifikationsarbeiten verfolgen wir Grundlagenforschung. Wir haben der Infrastruktur im Gebiet der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts dadurch geholfen, dass wir substantiell wissenschaftlichen Nachwuchs gefördert haben. Außerdem haben wir eine Bibliothek im Vergleichenden Arbeitsrecht aufgebaut, die ihresgleichen sucht.

*Mit etwas Abstand und Ruhe betrachtet, wie sehen Sie die Entwicklung des IAAEG in den vergangenen Jahren?*

Seit Monika Schlachter die juristische Direktorin ist, sind wir in eine zweite Phase gestartet: Jetzt arbeiten unsere Juristen und Ökonomen noch enger zusammen als vorher. Wir haben ein gemeinsames Projekt zur Altersdiskriminierung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit angefangen. Das ist politisch sehr akut, aber auch da kann man im Rechtsvergleich sehr viel lernen. Der nächste Schritt sollte die Etablierung eines Internationalen Graduiertenkollegs sein. Wir möchten ein Partnerinstitut finden, mit dem wir unsere Doktoranden und Budgets zusammenlegen. Wir wollen einfach noch internationaler werden. Wir haben Trier schon in die renommierten Netzwerke MEST und EDPIR gebracht, außerdem sind am IAAEG regelmäßig nichteuropäische Gastforscher zu Besuch, so vor Kurzem ein Humboldt-Stipendiat aus dem Sudan, ein Amerikaner, und ganzjährig ein türkischer Kollege. Das Knüpfen internationaler Kontakte des Instituts haben wir sehr stark betrieben.



In den ersten Wochen des Ruhestands halten sich bei Dieter Sadowski Freizeit und Verpflichtungen noch die Waage. Fotos: Maike Petersen

*Wie wird es in Zukunft mit dem IAAEG weitergehen?*

Das Institut wird weiter große Aufgaben haben. Die Öffnung der Arbeitsmärkte nach Osten, die Erweiterung der Freizügigkeit, die Angleichung der Lebensverhältnisse und der Druck auf die Löhne auch durch illegale Einwanderung sind solche Probleme, die im IAAEG behandelt werden. Monika Schlachter ist eine

junge Frau, die das Institut sehr gut leiten wird. Auch mein Nachfolger Prof. Laszlo Goerke scheint mir bestens vorbereitet. Das Institut hat eine gute Zukunft vor sich. Ich selbst werde als ruhiger Fellow still mitarbeiten.

*Wenn Sie zurückdenken und Ihre Karriere Revue passieren lassen, an welche besonderen Momente denken Sie?*

Meine Abschiedsfeier Anfang Juli war ein ganz besonderer Moment. Und auch der Fackelzug, den mir die Studis bei meinem zweiten Ruf 1985 gemacht haben, hat den Zusammenhalt in unserer kleinen Uni gezeigt. Die intensive Kollegialität in und zwischen den Fächern, aber auch zur Universitätsleitung ist hier schon besonders. Alle Präsidenten haben die Uni immer als Rektoren geführt und nicht als Manager. Und eine nette Kleinigkeit, an die ich gerne denke, sind die Blumen der Mensatablets: In der Mensa am Campus 2 gibt es Tablets, auf denen Blumen abgebildet sind und der Schriftzug „Guten Appetit“ steht. Dies als Corporate Design in einer Anstalt des öffentlichen Rechts zu realisieren, war nicht leicht.

*Was wird Ihnen in Zukunft am meisten fehlen? Die Studenten, Ihr Lehrstuhl oder Ihr Amt als ökonomischer Direktor des IAAEG?*

Die jüngeren Studenten werde ich sicherlich sehr vermissen, denn deren unbeschwerte Fragen und E-Mails und auch Gespräche sind in Seniorenkreisen unüblich. Bei der Fete zur „Silbernen Zitrone“ habe ich immer gerne an der Sektkabare gearbeitet, denn da gab es manche Überraschung. Apropos Silberne Zitrone und Lehrqualität: Den Goldenen Trichter habe ich nie erhalten, aber meine letzte Evaluierung war die beste, die ich jemals hatte. Zu meiner letzten Vorlesung habe ich Bewertungen bekommen wie „Super Professor“, „Nette Umgangsart“, „Sehr gut gegliedert“. Das war neu und deshalb gleichsam ein schöner Abschiedsgruß.

Das Gespräch führte Maike Petersen.

**Unijournal 04/2011, S.61.:**

### **Sozialnormen, Betriebswirtschaft und Frauenquoten**

„Codes of Conduct: Eine Quelle transnationalen Arbeitsrechts?“ war das Thema, das Prof. Dr. Dieter Sadowski für seine letzte Vorlesung gewählt hatte. Prof. Dr. Ralf Münnich, Dekan des Fachbereichs IV, würdigte Sadowskis Engagement in Hochschulgremien und seinen Beitrag zur Nachwuchsausbildung.

Universitätspräsident Prof. Dr. Peter Schwenkmezger ehrte Sadowski als herausragenden Hochschullehrer, bevor er ihm die Entlassungsurkunde überreichte. Sadowskis ehemalige Schülerinnen Prof. Dr. Uschi-Backes Gellner (Zürich) und Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen) bedankten sich mit einer Festschrift. Die beiden Forscherinnen belegten Sadowskis Wirken statistisch: „Etwa 45 Doktoranden haben

bei ihm erfolgreich abgeschlossen. Davon sind mehr als ein Drittel Frauen und das in einem Fachgebiet, das vor ein paar Jahren noch als reine Männerdomäne galt. Er hat sich immer sehr um die Frauenquote gekümmert.“



Gruß- und Abschiedsworte empfing Dieter Sadowski (Mitte) von Universitätspräsident Prof. Dr. Peter Schwenkmezger, dem Dekan des FB IV Prof. Dr. Ralf Münnich und seinen ehemaligen Schülerinnen und heutigen Professorinnen Kerstin Pull und Uschi Backes-Gellner (von links).

**[www.uni-trier.de](http://www.uni-trier.de), 30.08.2011.:**

### **Bei der Kooperationsbereitschaft ticken Männer und Frauen unterschiedlich**

Ob ein Mensch ein kollegialer und kooperativer Typ ist, wird von seinen Genen beeinflusst. Das haben Wissenschaftler der Universität Trier bei einer neuen Studie herausgefunden. Dabei sind sie auf eine weitere überraschende Entdeckung gestoßen: Eine Variante des gleichen Gens steuert das Verhalten von Männern und Frauen gegensätzlich. Frauen sind demnach eher bereit, einen Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten, wenn sie eine weniger aktive Variante des MAOA-Gens aufweisen. Bei Männern ist es genau umgekehrt. Die Forscher folgern daraus: Evolutionäre Mechanismen sind für diese Entwicklung verantwortlich. Über die Hintergründe lässt sich jedoch nur spekulieren. Die Studie wurde in einer Zusammenarbeit von Wissenschaftlern des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) sowie der Abteilung für Verhaltensgenetik an der Universität Trier durchgeführt. In der vom Forschungsfonds der Universität Trier geförderten Studie haben Studierende um echtes Geld gespielt. Einen Teil davon konnten sie in einen Gemeinschaftstopf „investieren“. Die Forscher um Vanessa Mertins und Jobst Meyer berichten in dem Online-Fachmagazin PLoS ONE, dass sich Männer und Frauen in Bezug auf ihre Bereitschaft zur Kooperation in Abhängigkeit von einer Variante des Monoaminoxidase A-Gens (MAOA) unterscheiden. MAOA ist auf dem X-Chromosom lokalisiert und wurde in früheren Studien mit aggressivem

Verhalten in Zusammenhang gebracht: Männer und Mäuse, denen dieses Gen fehlt, sind überaus gewalttätig.

Männer mit einer weniger aktiven Variante des Gens zeigen gegenüber ihren Mitspielern starke Skepsis und wenig Kooperationsbereitschaft. Ein aktives MAOA stärkt hingegen die eigene Kooperationsbereitschaft wie auch das Vertrauen in die Mitspieler. Bei Frauen war das Verhalten gegensätzlich: Frauen mit der weniger aktiven Variante des MAOA-Gens verhalten sich kooperativer und optimistischer in der Einschätzung ihrer Mitspieler. Die Forscher schließen daraus, dass evolutionäre Mechanismen das geschlechts-spezifische Verhalten mit Blick auf die Bereitschaft, etwas für die Gemeinschaft beizutragen, geschärft haben. Auch zukünftig will das interdisziplinäre Forscherteam das Zusammenspiel von (Verhaltens-)Ökonomie und (Verhaltens-) Genetik im Rahmen weiterer gemeinsamer Arbeiten untersuchen.

Die Veröffentlichung im Online-Fachmagazin PLoS ONE ist im Internet abrufbar unter: [www.plosone.org](http://www.plosone.org).

[www.uni-trier.de](http://www.uni-trier.de), 30.05.2011.:

### **Verführung im IAAEG**

#### **Ausstellung druckgraphischer Bilder mit einer Vernissage feierlich eröffnet**

Verführungen in druckgraphischer Ausführung bereichern seit Donnerstag, dem 26. Mai 2011, das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EG (IAAEG). Mit einer Vernissage eröffneten Prof. Dr. Michael Jäckel und Stephan Brakensiek zusammen mit dem Hausherrn Prof. Dr. Dieter Sadowski die Galerie. Der Direktor des IAAEG Dieter Sadowski freute sich in seiner Eröffnungsrede, gleich zwei Präsidenten begrüßen zu dürfen. Denn während der noch aktuelle Universitätspräsident Peter Schwenkmezger unter den Gästen weilte, hielt sein designierter Nachfolger Michael Jäckel eine soziologische Rede zum Thema. „Verführung ist gegenwärtig in den Medien sehr präsent, ich nenne nur kurz Dominique Strauss-Kahn. Aber auch Werbung arbeitet sehr viel mit diesem Thema. Das Kaufhaus wird zu einem verführerischen und käuflichen Ort. Jeder von uns wird eine Situation kennen, in der er enttäuscht, weil getäuscht wurde. Kaum, dass eine solche Situation eingetreten ist, wehren wir uns mit allen verfügbaren inneren Kräften gegen das Unheil, das unserer Seele zugefügt wurde“, zeigte Jäckel die Verführung aus soziologischer Perspektive auf, „Wir neigen dazu, den Fehler in der Situation oder den Umständen zu suchen, aber nicht bei uns selbst. Auf Verführungen reagiert man nicht mit langfristigen Planungen.“

Nach Jäckels soziologischer Einführung übernahm der Kustos der Graphischen Sammlung des Faches Kunstgeschichte Stephan Brakensiek eine kunsthistorische Einordnung der Ausstellungsstücke. Das Fach Kunstgeschichte der Universität Trier hatte die ausgewählten Exponate aus dem eigenen Bestand der Graphischen Sammlung zur Verfügung gestellt. Beginnend mit Venus, der Göttin der Liebe, und ihrem geflügelten Sohn Amor auf einem Kupferstich stellte Brakensiek die Frage in den Raum, ob es wirklich nur um die sinnliche Verführung durch die in manieristischer Pose erstarrte Schöne geht, oder ob sich die Kunst nicht vielleicht selbst thematisiert - in vielen der auf den ersten Blick

nur erotisch wirkenden Bildern? „Man kann die Lust auch manchmal durch die Augen sättigen“, zitiert er ein Gedicht des niederländischen Dichters Jan Vos, „Nicht nur durch das individuelle, am Besten im Stillen zu vollziehende Betrachten eines Kunstwerkes findet eine erotische Verführung mittels des Motives statt. Diese Verführung kann bereits im Akt des Malens und Komponierens absichtsvoll angelegt sein“, führt Brakensiek weiter aus. „Häufig wurde die Verführung nicht offensichtlich dargestellt, sondern versteckt: In den Niederlanden entstanden Ende des 16. und im 17. Jahrhundert vielfach Gemälde, die erotische Gedanken und Anspielungen entweder allegorisch gelehrt verschlüsselten und ihren sexuellen Gehalt nur durch Attribute, Gesten oder Körperhaltungen andeuteten – oder die Anspielungen wurden in eine genrehafte Umgebung gesetzt, in der nur eine gewisse Kenntnis der gewählten Motive den eigentlichen Sinn zu entschlüsseln half.“ Die erotische Konnotation des kleinen Hundes oder des Vogelkäfigs sind demnach wissenschaftlich, um einige Exponate im IAAEG auf jeder Ebene verstehen zu können.

32 druckgraphische Bildnisse sind in den Räumlichkeiten des IAAEG am Campus 2 bis 30. September kostenlos zu besichtigen. Die Ausstellung ist montags bis donnerstags von 10- 15 Uhr und freitags von 10- 13 Uhr geöffnet.

*Maike Petersen*

[www.volksfreund.de](http://www.volksfreund.de), 10.10.2011.:

#### **Uni-Studie: Gen beeinflusst Bereitschaft zur Zusammenarbeit**

Die Universität Trier hat in einer Studie die Gruppendynamik von Frauen und Männern untersucht. Die Forscher fanden dabei heraus, dass ein bestimmtes Gen für die Kooperationsbereitschaft verantwortlich ist.

Trier. Das Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) und die Abteilung für Verhaltensgenetik der Universität Trier haben in einem Gemeinschaftsprojekt eine Studie erstellt. Das Ergebnis belegt: Ein bestimmter Gen-Abschnitt auf dem X-Chromosom ist für das unterschiedliche Verhalten von Mann und Frau in Sachen Bereitschaft zur Zusammenarbeit verantwortlich.

Schon länger vermuten Forscher einen Zusammenhang zwischen einer unterschiedlich starken Ausprägung des sogenannten Monoaminoxidase A-Gens (MAOA) und dem Verhalten von Menschen. In älteren Studien wurde bereits nachgewiesen, dass Mäuse, denen dieses A-Gen fehlt, aggressiver sind.

Die Trierer Wissenschaftler konnten auf dieser Grundlage ähnliches Verhalten beim Menschen bestätigen. Mit Hilfe von Gen-Tests wurde bei den Teilnehmern der Studie ein Zusammenhang zwischen ihrer A-Gen-Aktivität und ihrer Kooperationsbereitschaft nachgewiesen.

#### **Weitere Untersuchungen geplant**

Bei dem Planspiel des Experiments ging es darum, wirtschaftlich möglichst erfolgreich zu sein. Männer mit einem weniger stark aktiven A-Gen waren dabei gegenüber ihren Mitspielern skeptischer und egoistischer. Bei Frauen war das Verhalten genau umgekehrt: Sie zeigten mehr Kooperationsbereitschaft und machten optimistischere Einschätzungen bei einer geringen Aktivität des A-Gens. Über die weiteren Hintergründe dieser Gegensätze bei den beiden

Geschlechtern können die Forscher nur spekulieren. Weitere Studien sollen das genaue Zusammenspiel von Verhaltensgenetik und wirtschaftlichem Handeln untersuchen. *ega*

[www.volksfreund.de](http://www.volksfreund.de), 29.06.2011.:

### **Spezialist für akademischen Nachwuchs**

Drei Jahrzehnte ist Dieter Sadowski Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Uni Trier - und eine der prägendsten Figuren der Hochschullandschaft gewesen. Wenn er morgen seine Abschiedsvorlesung hält, geht eine bewegte akademische Karriere zu Ende.

Als er mit 35 einen Lehrstuhl im Fachbereich IV der Uni Trier bekam, galt der junge Mann, der in Bonn promoviert hatte, als Verstärkung für die marktwirtschaftliche Fraktion unter den politisch konfliktfreudigen Wirtschaftswissenschaftlern an der Uni Trier.

Doch Dieter Sadowski entzog sich jeglichem Lagerdenken, verband seine wissenschaftliche Arbeit mit sozialem Engagement für die Studenten - etwa als Verwaltungsratschef des Studentenwerks. Die Studis dankten ihm, indem sie ihn mit Fackelzügen bewogen, Abwerbeangebote anderer Unis abzulehnen.

1988 wurde er wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des gemeinsam mit seinem Jura-Kollegen Rolf Birk betriebenen Trierer Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft - bis heute eines der Trierer Premium-Drittmittelprojekte. Fachübergreifend, so wie Sadowskis Denke. Seine Gastprofessuren, Fellowships, Herausgeberschaften und wissenschaftlichen Sonderfunktionen zwischen China, Kongo und Australien füllen locker eine Wikipedia-Seite.

Umso erstaunlicher, dass der Professor als Doktorvater eine halbe Hundertschaft Promotionen begleitete, aus denen wiederum zwölf Lehrstühle an Hochschulen resultierten - eine wissenschaftliche Fortpflanzungsquote, die ihresgleichen sucht.

So wären denn die drei Jahrzehnte des 65-Jährigen in Trier eine strahlende Erfolgsgeschichte, hätte es nicht die Affäre Doerfert gegeben. Sadowski ließ sich 1987 als Vorstand bei Doerferts Caritas-Trägergesellschaft CTT anheuern, wurde später in den Aufsichtsrat der Klinik-Rose-AG berufen - und saß mittendrin in einem der größten Betrugsfälle der Republik.

Er wurde zum Kronzeugen der Anklage gegen Doerfert, und das Gericht glaubte ihm, dass er selbst zu den von der einstigen "Lichtgestalt" Getäuschten gehörte. Juristisch blieb er unbehelligt, aber im öffentlichen Ansehen gab es einen Knick. Ein Stück weit sei er selbst schuld, sagte er später dem Volksfreund, im Nachhinein würde er von sich selbst "mehr professionelles Misstrauen" einfordern.

Anders als andere zog Sadowski den Kopf nicht ein - und war bald wieder da. 2003 zog er mit dem ständig wachsenden Institut vom Quinter Schloss auf den neuen Campus 2 um, wenige Jahre später wurde er Dekan des Fachbereichs für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Informatik. Zuletzt konnte er ein Graduiertenzentrum an Land ziehen.

Vielleicht wird man Dieter Sadowski in den nächsten Jahren noch häufiger im Theater oder der Philharmonie treffen als bisher - als Ruheständler in der

Studierstube kann man sich den Mann mit dem immer noch jugendlich wirkenden Lächeln schwerlich vorstellen.

Professor Dieter Sadowski hält seine öffentliche Abschiedsvorlesung zum Thema "Transnationales Arbeitsrecht" am 1. Juli ab 15.15 Uhr in der ehemaligen Kapelle auf dem Campus 2.

