



Lehrstuhl für Personal und Organisation

Prof. Dr. Kerstin Pull

OKTOBER 2008 - SEPTEMBER 2010

# TÄTIGKEITSBERICHT



## Universität Tübingen

Lehrstuhl für Personal und Organisation

Prof. Dr. Kerstin Pull

Nauklerstraße 47

72074 Tübingen

Telefon (07071) 29 78186

Telefax (07071) 29 5077

Mail: P\_O@uni-tuebingen.de

<http://www.wiwi.uni-tuebingen.de/cms/lehrstuhl-homepages/personal-und-organisation.html>

# VORWORT

Der vorliegende Lehrstuhlbericht soll einen Eindruck von den Aktivitäten des Lehrstuhls im Zeitraum Oktober 2008 – September 2010 vermitteln. Der Berichtszeitraum fällt zusammen mit der Amtszeit der Lehrstuhlinhaberin als Dekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Dass das Engagement der Lehrstuhlinhaberin in Dekanat und Fakultätsvorstand nicht zu einem „Einbruch“ des Aktivitätsniveaus am Lehrstuhl geführt hat, ist nicht zuletzt auch einem immer selbständiger und eigenverantwortlicher agierenden hoch motivierten Lehrstuhl-Team geschuldet. Auch das leistungsfähige Dekanats-Team hat zumindest mittelbar einen Beitrag dazu geleistet, dass Forschung & Lehre am Lehrstuhl in den beiden zurückliegenden Jahren nicht zum Erliegen kamen.

Ich danke allen unmittelbar und mittelbar an diesem Bericht Beteiligten sehr herzlich für ihr Engagement und ihre Unterstützung.

*Tübingen, September 2010*

*Prof. Dr. Kerstin Pull*

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Team</b>	<b>1</b>
1.1 Lehrstuhlinhaberin	1
1.2 Sekretariat	1
1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter	2
1.4 Studentische Hilfskräfte	4
1.5 Im Berichtszeitraum ausgeschiedene Teammitglieder	5
<b>2. Lehre</b>	<b>6</b>
2.1 Studienziele	6
2.2 Lehrveranstaltungen und Studienaufbau	7
2.3 Praxis	11
2.4 Diplom- und Masterarbeiten	13
2.5 Prüfungsstatistik	14
<b>3. Forschung</b>	<b>15</b>
3.1 Forschungsprojekte	15
3.2 Dissertationen	27
3.3 Veröffentlichungen	28
3.4 Diskussionspapiere	33
3.5 Vorträge	34
<b>4. Wissenschaftlicher Austausch</b>	<b>40</b>
4.1 Gäste am Lehrstuhl	40
4.2 Vortragseinladungen	42
4.3 Netzwerke und Kooperationen	43
4.4 Workshops	45
<b>5. Weiterbildung</b>	<b>47</b>
5.1 Wissenschaftliche Tagungen	47
5.2 Forschungsaufenthalte	50
5.3 Hochschuldidaktische Weiterbildung	50
<b>6. Wissenschaftliche Selbstverwaltung</b>	<b>52</b>
6.1 Fakultät	52
6.2 Universität	52
6.3 Scientific Community	53



# 1. Team

## 1.1 Lehrstuhlinhaberin



**Prof. Dr. Kerstin Pull** hat seit 2003 den Lehrstuhl für „Personal & Organisation“ inne. Sie hat Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und der Clark-University, Worcester, USA studiert und forschte im Anschluss als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG). 1996 wurde sie an der Universität Trier promoviert; 2003 erhielt sie, ebenfalls von der Universität Trier, die Venia Legendi für Betriebswirtschaftslehre. Sie hatte Lehraufträge der Universität Trier, der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung Vallendar, der Universität Wien und der Universität Zürich inne und wurde zu Forschungsaufenthalten an die Stanford University (2001, 2007), die Universität Zürich (2007) und das Max-Planck-Institut für Ökonomik in Jena (2008) eingeladen.

## 1.2 Sekretariat



**Dagmar Hegedüs** ist seit dem 01.10.2003 halbtags am Lehrstuhl beschäftigt. Nach der Lehre zur Bürokauffrau studierte sie Pädagogik an der Eberhard Karls Universität Tübingen. Nach freiberuflicher Tätigkeit beim Jugendamt Böblingen ist sie seit dem 01.12.1998 an der Universität Tübingen beschäftigt.

Frau Hegedüs ist für den reibungslosen Ablauf und die Organisation des Sekretariats zuständig, insbesondere auch für die Aktualisierung und Gestaltung der Homepage.

## 1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Der Lehrstuhl „Personal und Organisation“ ist mit insgesamt zwei Mitarbeiter-Stellen ausgestattet. Temporär wird der Lehrstuhl zusätzlich durch eine halbe, aus Studiengebühren finanzierte Stelle unterstützt. Der Personalstand wird zum Stichtag 30.09.2010 berichtet.



**Marlies Kluike (MSc/BA Hons)** ist seit Juli 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Sie studierte International Employment Relations and Human Resource Management (MSc) an der London School of Economics (LSE), und Psychology and Management (BA) an der Universität Exeter, Großbritannien. Nach Abschluss ihres Studiums arbeitete sie 3 Jahre in der Praxis im Bereich Personal in Großbritannien und Norwegen.

Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen International and Comparative Employment Relations and Human Resource Management.

*Lehrstuhlorganisation:* Masterseminar im WiSe 2009/10, Bachelorseminar im WiSe 2009/10, Veranstaltungen „Wissenschaftliches Arbeiten“

*Qualifikationsprojekt:* Employment Relations and Multinational Company Location Decisions



**Dipl.-Volksw. Susanne Kopp** ist seit April 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Sie studierte Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Freiburg und Tübingen mit den Schwerpunkten Personal und Organisation, Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik.

Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Bildungs- und Forschungsökonomik, insbesondere der Internationalisierung der Forschung.

*Lehrstuhlorganisation:* Übung zu „Organisation“ im WiSe 2009/10, Proseminar im WiSe 2009/10, Studienberatung für Nebenfach- und Wahlpflichtfachstudenten

*Qualifikationsprojekt:* Internationalisierung der Forschung



**Dr. Agnes Stribeck** ist seit dem 01.08.2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Kiel und Tübingen und war vom 01.08.2006 bis 31.07.2009 Stipendiatin im DFG-Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Universität Tübingen.

Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Selbstselektion, Rekrutierung und Teamfähigkeit.

*Lehrstuhlorganisation:* Übung zu Personalökonomik, Bachelorseminare im SS 2009, WiSe 2009/10 sowie SS 2010, Beratung bei der Kurswahl im Auslandsstudium

*Qualifikationsprojekt:* Die Wirkung der Forderung nach Teamfähigkeit in Stellenanzeigen auf den Bewerberpool



**Dipl.-Kauff. Karin Vetter** ist seit Oktober 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Sie studierte Internationale Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen und der Pontificia Universidad Católica Santiago de Chile mit einer Fachsprachenausbildung in Englisch und Spanisch und den Schwerpunkten Personal und Organisation, Internationales Management und Betriebliche Finanzwirtschaft.

Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich heterogener Teams und der Corporate Governance.

*Lehrstuhlorganisation:* Tutorium zur Vorlesung „Arbeit, Personal und Organisation“, Tutorenkolloquium zur Vorlesung „Arbeit, Personal und Organisation“, Betreuung von Seminar- und Diplomarbeiten, Kolloquium für Wissenschaftliches Arbeiten

*Qualifikationsprojekt:* Heterogenität und Performance von Aufsichtsräten

## 1.4 Studentische Hilfskräfte

Name	Vorname	Funktion am Lehrstuhl	Beginn	Ende
Arieta	Carmen	studentische Hilfskraft	01.11.2006	28.02.2007
			01.07.2008	30.09.2008
			01.10.2008	30.09.2009
			01.10.2009	
Flecke	Judith	studentische Hilfskraft	01.11.2009	31.03.2010
			01.04.2010	
Halim	Brian	studentische Hilfskraft	01.11.2009	31.03.2010
			01.04.2010	
Muschallik	Julia	studentische Hilfskraft	01.04.2009	30.09.2009
			01.10.2009	

 Finanziert aus Drittmitteln

## 1.5 Im Berichtszeitraum ausgeschiedene Teammitglieder

Name	Vorname	Funktion am Lehrstuhl	Beginn	Ende
Bahn Müller	Franziska	Tutorin	01.05.2009	31.07.2009
Chlosta	Kristin	wissenschaftliche Mitarbeiterin	01.03.2004	15.06.2009
Eppinger	Peter	Tutor	01.05.2009	31.07.2009
Hanisch	Sebastian	studentische Hilfskraft	01.07.2008	31.12.2008
			01.01.2009	30.06.2009
Heid	Tamara	Tutorin	01.04.2010	30.06.2010
Kroll	Felix	studentische Hilfskraft	01.02.2008	28.02.2009
John	Sarah	Tutorin	01.04.2010	30.06.2010
Köcher	Nadine	Tutorin	01.04.2010	30.06.2010
Lambart	Andreas	Tutor	01.05.2009	31.07.2009
Oldenbüttel	Carolin	studentische Hilfskraft	01.05.2009	31.10.2009
			01.12.2009	30.06.2010
Papendorf	Felicitas	Tutorin	01.05.2009	31.08.2009
Pfaff	Sabine	Tutorin	01.05.2010	31.07.2010
Sappl	Regina	Tutorin	01.05.2009	31.08.2009
			01.04.2010	30.06.2010
Schaub	Eva-Maria	Tutorin	01.04.2009	30.06.2009
Schembera	Stefan	studentische Hilfskraft	01.04.2009	31.03.2010
Schumacher	Benno	Tutor	01.04.2010	30.06.2010
Thiele	Stefan	studentische Hilfskraft	01.01.2007	31.01.2009
Dr. Unger	Birgit	wissenschaftliche Mitarbeiterin	01.12.2003	31.03.2009
Vonnahme	Christina	Tutorin	01.05.2009	31.07.2009
Zierau	Holger	Tutor	01.05.2009	30.06.2009

 Finanziert aus Drittmitteln

 Finanziert aus Studiengebühren

## 2. Lehre

### 2.1 Studienziele

Das Fach "Personal und Organisation" ist nicht nur für Studierende interessant, die eine spätere Tätigkeit in einer Personalabteilung anstreben, sondern wird zunehmend für alle betrieblichen Funktionsbereiche Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Ziel der Ausbildung im Fach "Personal und Organisation" ist dabei weniger die Vermittlung detaillierten Instrumentenwissens, sondern die Schulung und Weiterentwicklung des analytischen Denkvermögens in Bezug auf Fragen aus dem Bereich "Personal und Organisation". Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen erfolgt dabei grundsätzlich theoriegeleitet, wobei personal- und organisationsökonomische Ansätze im Vordergrund stehen. Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit den Theorien sind Probleme und Fragen aus der betrieblichen Praxis bzw. in der Realität zu beobachtende Phänomene, die einer Erklärung zugeführt werden sollen. Im ersten Fall ist das Ziel der theoretischen Analyse die Formulierung wissenschaftlich fundierter – und typischerweise bedingter – Gestaltungsempfehlungen, im zweiten Fall geht es darum, Hypothesen und Implikationen zu erwartbarem betrieblichen Verhalten in der Realität abzuleiten. Soweit vorhanden, werden die theoretisch abgeleiteten Hypothesen und Implikationen in einem nächsten Schritt mit Befunden aus empirischen Studien konfrontiert.



## 2.2 Lehrveranstaltungen und Studienaufbau

### B240

#### Arbeit, Personal und Organisation

Vorlesung und  
Tutorium

**Inhalt:** Die Gestaltungsmöglichkeiten der Personalpolitik in Unternehmen werden einerseits durch marktliche Wettbewerbsbedingungen und andererseits durch institutionelle Regelungen begrenzt. In einem ersten Themenschwerpunkt befasst sich das Basismodul daher mit den Grundlagen der Arbeitsmarktökonomik und mit den Industriellen Beziehungen. Aus dem Themenblock „Personal“ werden ausgewählte Fragestellungen zu einzelnen personalpolitischen Funktionen bearbeitet (Personalbedarf, Qualifizierung, Entlohnung und Personalführung). Im Bereich „Organisation“ geht es um das so genannte Organisationsproblem, um (Makro-)Organisationsstrukturen sowie um Fragen der Mikroorganisation und des Stellenzuschnitts. In begleitenden Tutorien wird der Stoff anhand ausgewählter Übungsfragen wiederholt, eingeübt und vertieft.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende im 4. Semester. Auch für Studierende im Rahmen des Faches P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) und für Nebenfächler, die im WiSe 2006/07 oder später ihr Studium aufgenommen haben, bestehen Anerkennungsmöglichkeiten. In die wirtschaftswissenschaftlichen Diplomstudiengänge kann die Veranstaltung nicht eingebracht werden.

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung findet in der Regel in einem zweisemestrigen Turnus mit einem Angebot im Sommersemester statt.

### B340

#### Organisation

Vorlesung und  
Tutorium

**Inhalt:** Im Teilmodul „Organisation“ werden interne (vertikale und horizontale) Organisationsprobleme und mögliche Lösungsansätze diskutiert. Des Weiteren werden Probleme der (Top-)Managerkontrolle und Fragen der Mitbestimmung behandelt. Auch alternative Governance-Strukturen (z.B. Franchising) werden diskutiert. Theoretische Basis der Problemanalyse bilden die Neue Institutionenökonomik und die Spieltheorie. In der begleitenden Übung wird der Stoff der Vorlesung anhand von Übungsaufgaben wiederholt, eingeübt und punktuell vertieft.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende, die das Schwerpunktmodul "Managerial Accounting & Organisation" gewählt haben und an Diplom-Studierende mit dem Vertiefungsfach P&O. Auch für Nebenfach-Studierende mit Immatrikulation vor dem WiSe 2006/07 sowie für Studierende, die das Fach P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben, existieren Anerkennungsmöglichkeiten. In den wirtschaftswissenschaftlichen Diplomstudiengängen kann die Veranstaltung auch im Rahmen des Faches "Allgemeine BWL" eingebracht werden.

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung findet in der Regel in einem zweisemestrigen Turnus mit einem Angebot im Wintersemester statt.

# B341

## P&O International

Vorlesung und  
Fallstudien-  
kolloquium

**Inhalt:** Im Teilmodul „Personal und Organisation: International“ werden Fragen aus dem Bereich des international vergleichenden Personalmanagements behandelt sowie Fragen zur Personalpolitik Multinationaler Unternehmen. In diesem Kontext wird sowohl der Einfluss institutioneller Regelungen (Industrielle Beziehungen, Kündigungsschutz, Arbeitszeitregulierung und Bildungssystem) als auch der Einfluss kultu-reller Faktoren analysiert. Die in der Vorlesung vermittelten theoretischen Konzepte und Modelle werden im Rahmen eines Fallstudienkolloquiums auf betriebswirtschaftliche Problemstellungen realer bzw. realitätsnaher Fallbeispiele angewendet.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende, die das Schwerpunktmodul "Managerial Accounting & Organisation" gewählt haben, an Diplom-Studierende mit dem Vertiefungsfach "Personal und Organisation" sowie auch an Studierende, die das Fach P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben. Auch für Nebenfach-Studierende mit Immatrikulation vor dem WiSe 2006/07 bestehen Anerkennungsmöglichkeiten. Im Diplomstudiengang "Internationale BWL" kann die Veranstaltung auch im Rahmen des Faches "Internationales Management" eingebracht werden.

**Bemerkungen:** Aufgrund des integrierten Fallstudienkolloquiums ist die Veranstaltung teilnehmerbeschränkt. Die Teilnehmerzahl variiert in Abhängigkeit von den Betreuungskapazitäten des Lehrstuhls. Die Veranstaltung findet in der Regel in einem zweisemestrigen Turnus mit einem Angebot im Sommersemester statt.

# B342

## Bachelor-Seminar

Seminar und be-  
gleitende Veran-  
staltung

**Inhalt:** Das Teilmodul „Bachelorarbeit zu Personal & Organisation“ dient der Vorbereitung, Erstellung und Präsentation von Bachelorarbeiten. Es wird mit wechselnden Themenschwerpunkten angeboten. Die Studierenden wählen innerhalb vorgegebener Themenblöcke eine eigene problembezogene Forschungsfrage aus und bearbeiten diese selbständig. Sie präsentieren ihre Ergebnisse vor dem gesamten Teilnehmerkreis und erstellen – in der Regel gemeinschaftlich mit anderen Teilnehmern – ein Poster zu den wesentlichen Ergebnissen der eigenen Arbeit. In der Regel werden begleitend eine Exkursion sowie eine Veranstaltung angeboten, in welcher die Techniken wissenschaftlichen Arbeitens sowie grundlegende Präsentationstechniken (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden. Diese kommen dann während des Seminars zum Einsatz.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende im Schwerpunktmodul "Managerial Accounting & Organisation", die ihre Abschlussarbeit am Lehrstuhl P&O schreiben möchten. Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Diplom-Studiengänge können in der Veranstaltung einen Hauptseminarschein erwerben. Gleiches gilt für Nebenfachstudierende mit Immatrikulation vor dem WiSe 2006/07.

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung findet in der Regel im zweisemestrigen Turnus mit einem Angebot im Sommersemester statt. Die Zahl der Teilnehmer ist beschränkt (auf in der Regel 24 Personen). Für die Teilnehmer des Bachelor-Seminars ist die Teilnahme an der begleitenden Veranstaltung "Wissenschaftliches Arbeiten und Präsentationstechniken" (sofern diese angeboten wird) verpflichtend.

# B440

## Personal

Vorlesung und Übung in Arbeitsgruppen

**Inhalt:** In der Veranstaltung „Personal“ werden einzelne personalpolitische Funktionen (Rekrutierung, Qualifizierung, Entlohnung, Sozialpolitik, Beförderung und Freisetzung) einer ökonomischen Analyse unterzogen. Dabei kommen fortgeschrittene personalökonomische Theorien zum Einsatz, welche durch die systematische Auseinandersetzung mit vorliegenden empirischen Studien ergänzt werden. Die Studierenden sollen die eingesetzten Theorien nicht nur nachvollziehen, sondern diese auch selbstständig anwenden lernen.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an Master-Studierende der Studiengänge "General Management", „European Management“ und „International Economics & Finance“ sowie an Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Diplom-Studiengänge mit dem Vertiefungsfach P&O. Gleiches gilt für Nebenfachstudierende mit Immatrikulation vor dem WiSe 2006/07 und für Studierende, die das Fach P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben.

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung findet in der Regel im zweisemestrigen Turnus mit Angebot im Wintersemester statt.

# B540

## Master-Seminar

Seminar und begleitende Veranstaltung

**Inhalt:** Das Teilmodul „Masterseminar zu Personal“ widmet sich wechselnden aktuellen Fragestellungen im Bereich der Personalökonomik. Die zu erbringenden Leistungen sind der jeweiligen Seminar-Ankündigung zu entnehmen. In der Regel wird begleitend eine Veranstaltung angeboten, in welcher die Techniken Wissenschaftlichen Arbeitens sowie grundlegende Präsentationstechniken (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden. Diese kommen dann während des Seminars zum Einsatz.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an Master-Studierende der Studiengänge "General Management" und „European Management“ mit der "Kernbereich"-Veranstaltung "Personal". Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Diplom-Studiengänge können in der Veranstaltung einen Hauptseminarschein erwerben. Gleiches gilt für Nebenfachstudierende mit Immatrikulation vor dem WiSe 2006/07 und für Studierende, die das Fach P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben.

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung findet in der Regel im zweisemestrigen Turnus mit einem Angebot im Wintersemester statt. Die Zahl der Teilnehmer ist beschränkt (auf in der Regel 24 Personen). Für die Teilnehmer des Master-Seminars ist die Teilnahme an der begleitenden Veranstaltung "Wissenschaftliches Arbeiten und Präsentationstechniken" (sofern diese angeboten wird) verpflichtend.

## B541

### Kolloquium für Diplom- und Master- arbeiten

Kolloquium und  
begleitende Ver-  
anstaltung

**Inhalt:** Die Teilnehmer halten Vorträge aus ihren laufenden Diplom- und Masterarbeiten und erhalten Feedback. In der Regel wird begleitend eine Veranstaltung angeboten, in welcher die Techniken Wissenschaftlichen Arbeitens (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden. Diese kommen dann während der Erstellung der Abschlussarbeiten zum Einsatz.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an die aktuellen Diplomanden und die Studierenden des Master-Studiengangs "General Management" mit Betreuungszusage des Lehrstuhls für das laufende Semester. Die Teilnahme am Kolloquium ist für die Studierenden mit Betreuungszusage für eine Master- bzw. Diplomarbeit am Lehrstuhl "Personal & Organisation" verpflichtend.

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung wird in der Regel in jedem Semester angeboten. Die Zahl der Betreuungszusagen ist beschränkt und richtet sich nach den Kapazitäten des Lehrstuhls. Für die Teilnehmer des Kolloquiums ist die Teilnahme an der begleitenden Veranstaltung "Wissenschaftliches Arbeiten" (sofern diese angeboten wird) verpflichtend.

## B640

### Kolloquium für Dokto- randen

**Inhalt:** Das Kolloquium für Doktoranden dient der Präsentation aus den laufenden Dissertationsprojekten der internen und externen Doktoranden am Lehrstuhl sowie der gemeinsamen Lektüre und Diskussion von aktuellen Beiträgen aus der personalökonomischen Literatur.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an die internen und externen Doktoranden des Lehrstuhls "Personal & Organisation". Auch interessierte Doktoranden anderer Lehrstühle sowie fortgeschrittene Master- und Diplom-Studierende können auf Anfrage am Kolloquium teilnehmen.

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung findet in der Regel in jedem Semester statt. Die Teilnahme ist beschränkt.

## SQ905

### Tutoren- kolloquium „Arbeit, Per- sonal und Or- ganisation“

**Inhalt:** Das Tutorenkolloquium dient der Vorbereitung der Teilnehmer auf Ihre Tutorentätigkeit für die Veranstaltung „Arbeit, Personal und Organisation“. Neben einer allgemeinen Einführung in die Tutorentätigkeit sowie der Vermittlung didaktischer Grundlagen werden die Inhalte der Tutorien in regelmäßigen Sitzungen vertieft. Zudem bietet die Veranstaltung eine Unterstützung bei der individuellen Vorbereitung auf die Tutorien und gewährleistet, dass identische Lehrinhalte in allen Tutorien der Vorlesung „Arbeit, Personal und Organisation“ vermittelt werden.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an die vom Lehrstuhl ausgewählten Tutoren der Veranstaltung „Arbeit, Personal, Organisation“.

## 2.3 Praxis

### Podiumsdiskussion

---

Am 06.11.2008 fand in Kooperation mit Herrn Thomas Knoll von der Unternehmenskontaktstelle der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eine Podiumsdiskussion zum Thema „Familienfreundliche Personalpolitik“ statt.

Ca. 100 Interessierte diskutierten gemeinsam mit Frau Prof. Pull und Vertretern der Firmen

Sick AG Waldkirch (Sabine Oxenknecht), Ratiopharm GmbH Ulm (Dr. Karin Wöstheinrich) und Gerhard Rösch GmbH Tübingen (Anna-Evita Rösch) sowie des Tübinger IAW (Andrea Kirchmann) über familienfreundliche Personal-konzepte.



### Exkursion: Trigema

---

Am 05.05.2009 fuhren 20 interessierte Studierende und Vertreter des Lehrstuhls sowie der Leiter der Unternehmenskontaktstelle der Fakultät, Thomas Knoll, nach Burladingen zur Trigema GmbH & Co.KG.

Nach einer Besichtigung der "gläsernen Fabrik" und einem typisch schwäbischen Imbiss stand ein 90-minütiges Gespräch mit dem "König von Burladingen", dem Inhaber von Trigema, Herrn Wolfgang Grupp auf dem Programm.

Im Rahmen dieses Gesprächs wurden seitens der Studierenden sowohl Fragen zu aktuellen Themen wie dem Einfluss der Wirtschaftskrise auf Trigema und deren Personalpolitik, als auch Fragen zu „Dauerbrennern“, wie beispielsweise zur Ausbildungsplatzgarantie für Mitarbeiterkinder und zum Standort Deutschland gestellt.



## Exkursion: Festo

---

Am 02.07.2010 nahmen 18 interessierte Studierende und Vertreter des Lehrstuhls sowie der Leiter der Unternehmenskontaktstelle der Fakultät, Thomas Knoll, an einer Exkursion zur Festo AG & Co.KG in Esslingen teil. Festo ist weltweit führend in der Automatisierungstechnik. Die technische Affinität wird einem Besucher bereits durch Details wie die auf jeder Rasenfläche stationierten automatisierten Rasenmäher oder die am Hauptstandort in Esslingen installierte größte solare Klimaanlage Europas deutlich. Nach einer Besichtigung des Technologiezentrums und der Produktion sowie einem kurzen Abstecher in die Kantine stand als besonderes Highlight ein Gespräch mit dem Vorstand Human and Intellectual Resources, Herrn Alfred Goll, sowie mit dem Leiter Human Resource Strategy and Innovation, Herrn Michael Graf, auf dem Programm.

Im Rahmen dieses Gesprächs gewährten Herr Goll und Herr Graf tiefe Einblicke in ihre Personalstrategie, die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Festo und die Nachteile einer zu starren Mitarbeiterstruktur.

Die interessanten Einblicke in die Praxis wären nicht möglich gewesen ohne Frau Isabell Würtele, ehemalige Studentin der Wirtschaftswissenschaften und jetzt zuständig für den Bereich HR Controlling und Reporting bei Festo. Herzlicher Dank!



## 2.4 Diplom- und Masterarbeiten

Im Berichtszeitraum wurden die folgenden Diplom- und Masterarbeiten am Lehrstuhl betreut (in alphabetischer Reihenfolge). Zum Teil beruhen die Themen auf Themenvorschlägen des Lehrstuhls, zum Teil auf eigenen Vorschlägen der Studierenden.

### **Andreas Dehner**

*(SS 2009)*

Ursachen für gescheiterte Unternehmensgründungen

### **Charlotte Dittus**

*(SS 2010)*

Determinanten freiwilliger Arbeitgeberwechsel

### **Sven Feuerer**

*(WS 2009/10)*

Soziale Netzwerke von Männern und Frauen

### **Thomas Gromann**

*(WS 2008/09)*

Der Beitrag von Auslandserfahrung zur Produktivität von Wissenschaftlern

### **Hendrik te Heesen**

*(SS 2009)*

Virtuelle Forscherteams

### **Meike Hildebrandt**

*(SS 2009)*

Effektives Arbeiten in Virtuosen-Teams

### **Lena Keul**

*(SS 2009)*

Beziehungsmanagement in Bezug auf Frauen

### **Angela Klaus**

*(WS 2008/09)*

Der Brain Drain deutscher Nachwuchswissenschaftler in die USA

### **Susanne Kopp**

*(WS 2008/09)*

Das Hochschulstudium - Humankapital- oder Signalinvestition?

### **Tobias Kurz**

*(WS 2009/10)*

Produktivitätseffekte arbeitsorganisatorischer Maßnahmen

### **Eva-Maria Lambertz**

*(WS 2009/10)*

Determinanten der Forschungsproduktivität von Wissenschaftlern

### **Sinje Lehmann**

*(WS 2008/09)*

Diversity von Aufsichtsräten

### **Nenad Mirkovic**

*(WS 2008/08)*

Vorstandsentslassungen und Unternehmensperformance

### **Julia Muschallik**

*(SS 2010)*

Mentoring an Hochschulen

### **Peter Ruoff**

*(WS 2009/10)*

Betriebliche Weiterbildung in der Krise

### **Stefan Schembera**

*(WS 2009/10)*

Corporate Social Responsibility from an Economic Perspective

### **Sandra Schroeter**

*(WS 2008/09)*

Guter Rat ist teuer? Kontextbezogene Leistungsfähigkeit von Aufsichtsräten

### **Felix Schubert**

*(WS 2008/09)*

Personelle Verflechtungen in DAX und HDAX

### **Melanie Simon**

*(WS 2009/10)*

Der Einfluss von Großaktionären auf das Management und das Unternehmen

### **Sebastian Topp**

*(WS 2009/10)*

Personalmarketing im Konjunkturverlauf

### **Ulrich Wendeln**

*(SS 2009)*

Einfluss der Arbeitsmarktregulierung auf die Standortattraktivität der Schweiz

### **Wilfried Wild**

*(WS 2009/10)*

Ökonomische Analyse von Aufsichtsratsaktivitäten

### **Evdokia Ziliasku**

*(WS 2008/09)*

Wie wirkt sich die Qualität der Hochschullehrer auf den Erfolg der Nachwuchswissenschaftler aus?

## 2.5 Prüfungsstatistik

	WS 2008/09	SS 2009	WS 2009/10	SS 2010
<b>Prüfungen</b>				
<i>schriftlich</i>	<b>63</b>	<b>332</b>	<b>137</b>	<b>271</b>
<i>mündlich</i>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>3</b>
<b>Seminararbeiten</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>12</b>
<b>Diplomarbeiten</b>				
<i>Erstgutachten</i>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<i>Zweitgutachten</i>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
<b>Promotionen</b>				
<i>Erstgutachten</i>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<i>Zweitgutachten</i>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<i>Disputationsvorsitz</i>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 3. Lehre

### 3.1 Forschungsprojekte

Die im Berichtszeitraum bearbeiteten Forschungsprojekte des Lehrstuhls lassen sich vier verschiedenen Schwerpunkten zuordnen: (I) Personalökonomik, (II) International Human Resource Management, (III) Bildungs- und Hochschulökonomik und (IV) Behavioural Economics. Im Berichtszeitraum abgeschlossene Projekte sind mit einem Häkchen markiert.

#### Personal- ökonomik (I)

---

- Outsourcing von Personaldienstleistungen
- Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter
- Outplacement
- Teamfähigkeit und Rekrutierung
- Heterogenität und Performance von Aufsichtsräten
- Incentive-Reisen
- Intra-firm conflicts and inter-firm competition
- Performance effects of red cards
- Heterogeneity and risk in rank-order tournaments

#### Bildungs- und Hochschulökonomik (III)

---

- Studiengebühren als Signalling- und Screening-Instrument
- Teamheterogenität und Performance in Forschergruppen
- Berufungsturniere
- Internationalisierung der Forschung

#### International Human Resource Management (II)

---

- Employment Relations and Multinational Company Location Decisions
- Leistungsturniere in den USA und Japan

#### Behavioural Economics (IV)

---

- Behavioural Economics und Personalökonomik
- Equality and Efficiency
- Fairness and asymmetric information
- Sanctions: Hidden or revealed?
- Variable prize tournaments

Irene Braun

## Outsourcing von Personaldienstleistungen

Im Gegensatz zu anderen Unternehmensbereichen blieb der Personalbereich lange Zeit von Outsourcing "verschont". Im Zuge zunehmenden Wettbewerbsdrucks werden nun aber verstärkt auch Personalleistungen ausgelagert. In vielen Unternehmen wurde dabei zunächst mit dem Outsourcing von (stark standardisierten) Personal verwaltenden Tätigkeiten, wie z.B. der Lohn- und Gehaltsabrechnung, begonnen; doch mittlerweile macht das Outsourcing auch vor der Personalentwicklung nicht mehr halt. Aufgrund der Bedeutung der Qualität der Personalarbeit für den Unternehmenserfolg stellt sich die Frage, ob Auslagerungen sich auf den Unternehmenserfolg auswirken könnten.

Über Outsourcing bzw. über die Make-or-Buy-Entscheidung im klassischen Produktionsprozess gibt es eine Fülle an theoretischer und empirischer Literatur. Wie sich der Integrationsgrad auf die Qualität eines (fremd- oder eigengefertigten) Produkts auswirkt, wurde formal-theoretisch bislang nur von SLIWKA (2004) analysiert. Im Rahmen des Forschungsprojekts wird dieses Modell auf den Bereich von (Personal-)Dienstleistungen übertragen. Außerdem wird, damit das Modell den besonderen Gegebenheiten beim Outsourcing von Dienstleistungen gerecht wird, eine zentrale Modellannahme modifiziert: SLIWKA geht nämlich davon aus, dass ein zu einem bestimmten Grad mit seinem Zulieferer (hier: mit seinem Personaldienstleister) integriertes Unternehmen die Qualität des Produkts (hier: der Personaldienstleistung) unabhängig vom Grad der Integration kennt. Diese Annahme wird aber mit zunehmender Unabhängigkeit des Zulieferers (hier: des Personaldienstleisters) von seinem Kunden z.B. aufgrund abnehmender Kontroll- und Beobachtungsmöglichkeiten immer weniger erfüllt.

Dieser Zusammenhang spielt dabei besonders bei (Personal-)Dienstleistungen eine bedeutende Rolle, da hier die Qualitätsüberprüfung im Vergleich zu Sachleistungen schwieriger und kostenintensiver ist. Deshalb wird in Erweiterung des Modells von SLIWKA angenommen, dass das mit seinem Personaldienstleister integrierte Unternehmen nur ab einem bestimmten Integrationsgrad perfekt über die gelieferte Dienstleistungsqualität informiert ist.

Ziel der Arbeit ist es, theoretisch abzuleiten, welchen Einfluss Outsourcing auf das gewählte Anstrengungsniveau der Mitarbeiter des Personaldienstleisters und damit letztlich auf die Qualität der gelieferten Dienstleistung hat. Die abgeleiteten Implikationen werden mit Daten konfrontiert, die im Rahmen eines DFG-Projektes an der Universität Jena erhoben wurden. Zusätzlich wurden Fallstudien bei ausgewählten Unternehmen durchgeführt.

### Kooperationspartner

- Dorothea Alewell (Universität Hamburg)
- Susi Störmer (Universität Hamburg)
- Kirsten Thommes (Universität Jena)

### Publikationen

- Braun, Irene (2009): Outsourcing von Personalfunktionen: Eine Strategie zur Erhöhung der Dienstleistungsqualität? München, Mering: Hampp.
- Braun, Irene; Kerstin Pull; Dorothea Alewell; Susi Störmer; Kirsten Thommes: HR Outsourcing and Service Quality: Theoretical Framework & Empirical Evidence. Erscheint in: *Personnel Review*.

---

In Heft 3/2010 der Zeitschrift *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (BfuP)* wird die Dissertationsschrift von Irene Braun besprochen. Das Fazit des Rezensenten lautet: „Die zweifels- ohne für die unternehmerische Praxis relevante Forschungsfrage, der gewählte Forschungsansatz und die strukturell-sprachliche gelungene Darlegung des Untersuchungsgangs machen die Arbeit für Entscheider in Unternehmen und Wissenschaftler, die sich mit den Herausforderungen des Kontinuums zwischen Eigen- und Fremderstellung betrieblicher Leistungen beschäftigen, gleichermaßen zu einem Muss. Insofern kann das Buch dem benannten Leserkreis uneingeschränkt empfohlen werden.“

---

Ann-Cathrin Vogt

## Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter

Das Thema Elternzeit, insbesondere was die Beteiligung der Väter betrifft, boomt in den Medien: Wurde bislang die Vereinbarkeit von Beruf und Familie quasi per se als Frauenproblem interpretiert, so wird heute insbesondere der väterliche Beitrag zur Kinderbetreuung diskutiert. Dabei ist dieses Thema nicht nur aus gesellschaftspolitischer Sicht von Interesse, sondern durchaus auch aus personalpolitischer Perspektive: So dürfte etwa eine gleichmäßigere Übernahme familiärer Pflichten durch Mütter und Väter darauf hinwirken, dass sich die durchschnittliche Dauer familienbedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit insgesamt verkürzt und auf langfristige Amortisation ausgerichtete Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter damit insgesamt weniger gefährdet sind.

Ausgehend vom 7. Familienbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen, Jugend, wird im Rahmen dieses Projekts die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter in Deutschland untersucht. Zwar ist mit Einführung des Elterngeldes im Januar 2007 im Verlauf des ersten Jahres die Zahl der Väter in Elternzeit von rund vier auf zehn Prozent gestiegen, dennoch beansprucht die Mehrzahl der deutschen Männer nach wie vor keine Elternzeit. Das Ziel der Arbeit ist zu analysieren, welche Determinanten die Entscheidung eines Vaters, Elternzeit (nicht) in Anspruch zu nehmen, beeinflussen.

Im Theorieteil der Arbeit werden ökonomische und in der Persönlichkeit des Vaters liegende Gründe für und wider die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter untersucht. Die empirische Überprüfung der Hypothesen stützt sich auf eine Online-Befragung von 1.290 berufstätigen Vätern.

### Publikationen

- Kerstin Pull, Ann-Cathrin Vogt (2010): Viel Lärm um Nichts? Der Einfluss der Elterngeldreform auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Soziale Welt* 61(2010)2: 121-137.
- Vogt, Ann-Cathrin; Kerstin Pull: Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen: Mikroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Zeitschrift für Personalforschung* 24(2010)1: 48-68.
- Vogt, Ann-Cathrin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. München, Mering: Hampp.

---

Das Projekt hat bereits während der Erhebungsphase Aufmerksamkeit in der lokalen Presse erregt: So berichtete das Schwäbische Tagblatt am 02.04. und am 29.04.2008. Am 15.05.2008 erschien sowohl im Schwarzwälder Boten als auch im Tübinger Wochenblatt ein Artikel zum Projekt.

Nach Erscheinen des Beitrags in der *Sozialen Welt* gab die Universität Tübingen am 16.08.2010 eine offizielle Pressemitteilung mit den Hauptergebnissen der Studie heraus. Diese wurde auch von der überregionalen Presse aufgenommen: Unter anderem berichteten die Süddeutsche Zeitung (17.08.2010) und die Berliner Morgenpost. In der taz erschien am 22.08.2010 ein Interview mit Kerstin Pull zum Thema.

Die Presseberichte sind auf der Lehrstuhl-Homepage abrufbar

---

Kerstin Pull

## Outplacement

In Zeiten massiven Personalabbaus erfreuen sich Outplacement-Leistungen wachsender Beliebtheit. Dennoch gibt es bislang kaum theoretisch fundierte Literatur zum Thema, in der nach einer ökonomischen Erklärung von Outplacement gesucht wird, und auch das empirische Wissen zur Gewährung von Outplacement-Leistungen ist begrenzt. In einem ersten Teilprojekt (PULL 2008) steht die theoretische Erklärung von Outplacement-Leistungen mithilfe ökonomischer Ansätze im Mittelpunkt. In einem zweiten Teilprojekt (ALEWELL/PULL 2009) werden die Ergebnisse einer Befragung von über 1.000 Unternehmen ausgewertet, welche erstmals systematisch Aufschluss gibt über die Verbreitung von Outplacement-Leistungen in Deutschland sowie über die Motive und Determinanten ihrer Gewährung. Hieraus können dann Rückschlüsse auf die Plausibilität der ökonomischen Erklärungsansätze von Outplacement-Leistungen gezogen werden. Ein drittes Teilprojekt (ALEWELLHAUFF/PULL 2010) beschäftigt sich mit Trennungsmanagement im Allgemeinen und wertet eine aktuelle Befragung von über 400 Unternehmen aus.

### Kooperationspartner

- Dorothea Alewell (Universität Hamburg)
- Sven Hauff (Universität Hamburg)

### Publikationen

- Alewell, Dorothea; Sven Hauff; Kerstin Pull (2010): Trennungsmanagement – Stand der Forschung und aktuelle empirische Befunde. Erscheint in: Stock-Homburg, Ruth; Birgitta Wolff (Hg.): Handbuch Strategisches Personalmanagement.
- Alewell, Dorothea; Kerstin Pull (2009): Determinanten der Outplacement-Gewährung: Ergebnisse einer theoriegeleiteten empirischen Analyse. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42(2009)2: 155-169.
- Pull, Kerstin (2008): Die betriebswirtschaftliche Logik von Outplacement-Leistungen: Theoretische Erklärungsansätze und ihre Plausibilität im Lichte vorliegender empirischer Befunde. *Industrielle Beziehungen* 15(2008)3: 233-255.

Agnes Stribeck

## Teamfähigkeit und Rekrutierung

In vielen Stellenausschreibungen findet sich entweder die Forderung nach Teamfähigkeit oder ein Hinweis auf die spätere Einbindung in ein Team. Eine nahe liegende Erklärung hierfür wäre, dass Teamarbeit in Unternehmen zunehmend wichtig ist. Allerdings ist fraglich, ob die Formulierung von Stellenanzeigen tatsächlich den gewünschten Effekt einer Selbstselektion der Bewerber nach ihrer Teamfähigkeit erzielt. In diesem Forschungsprojekt wird theoretisch in Anlehnung an GROSSMANN (2004) und empirisch mithilfe eines Experimentes und einer Befragung untersucht, wie sich die Eigenschaften einer Person (insbesondere Talent, Teamfähigkeit und Erwartungen über potenzielle Teammitglieder) und die Art der Teamaufgabe auf die Selbstselektionsentscheidung zwischen Einzelarbeit und Teamarbeit auswirken. Im Ergebnis lässt sich sowohl theoretisch als auch empirisch zeigen, dass talentiertere Personen weniger gerne im Team arbeiten, während sich teamfähigere Personen und solche mit hohen Erwartungen bezüglich potenzieller Teammitglieder eher für Teamarbeit entscheiden. Auch die Art der Teamaufgabe beeinflusst die Attraktivität von Teamarbeit. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse könnten Unternehmen Probleme haben, gute Arbeitnehmer für Teamarbeit zu gewinnen.

### Publikationen

- Stribeck, Agnes, Kerstin Pull (2010): Self-Selection into Teamwork: A Theoretical and Experimental Analysis. SSRN-Working Paper Nr. 1619292.
- Stribeck, Agnes (2010): The Downside of Looking for Team Players – An Empirical Analysis of the Effects of Requiring Teamwork Skills in Job Advertisements on the Applicant Pool. SSRN-Working-Paper Nr. 1627993
- Stribeck, Agnes (2010): Wer wählt Teamarbeit? Eine theoretische und empirische Analyse der Effekte der Forderung nach Teamfähigkeit. München, Mering: Hampp.

Karin Vetter

## Heterogenität und Performance von Aufsichtsräten

In den letzten Jahren hat die Diskussion um ein effizientes Corporate Governance-System beständig zugenommen. Zu den Besonderheiten des deutschen Corporate Governance-Systems gehört dabei, dass im Gegensatz zum anglo-amerikanischen Boardsystem mit dem Aufsichtsrat ein spezielles Überwachungsorgan zur Kontrolle des Vorstands existiert. Eine weitere Besonderheit des deutschen Systems ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in diesem Kontrollgremium. Aber auch die "Bank" der Kapitalvertreter selbst ist durchaus heterogen besetzt. Das vorliegende Projekt beschäftigt sich mit der Zusammensetzung von Aufsichtsräten (ARNEGGER et al. 2010), mit deren Interventionsaktivitäten (VETTER/WEBER 2010) sowie mit der Frage, welchen Zusammenhang es zwischen Aufsichtsratszusammensetzung, Interventionsaktivitäten und Unternehmenskennzahlen gibt. Datenbasis sind 151 Unternehmen deutscher Rechtsform aus HDAX und SDAX.

### Kooperationspartner

- Martin Arnegger (Universität Mannheim)
- Christian Hofmann (Universität Mannheim)

### Publikationen

- Arnegger, Martin; Christian Hofmann; Kerstin Pull; Karin Vetter (2010): Unterschiede in der fachlichen und demographischen Zusammensetzung deutscher Aufsichtsräte. *Die Betriebswirtschaft* 70(2010)3: 239-257.
- Vetter, Karin; Ursula Weber (2010): Interventionsaktivitäten von Aufsichtsräten: Eine empirische Analyse deutscher Aktiengesellschaften. Erscheint in: *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*.

Kerstin Pull

## Incentive-Reisen

Incentive-Reisen stellen einen in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur bislang wenig beachteten Anreiz-Mechanismus dar. Im vorliegenden Projekt werden Incentive-Reisen zunächst auf der Basis des Modells von LAZEAR/ROSEN (1981) turniertheoretisch analysiert. Dabei wird der möglichen Heterogenität der Turnierteilnehmer besonderes Augenmerk geschenkt. Für den empirischen Teil der Analyse kann auf einen umfangreichen Datensatz eines großen deutschen Dienstleistungsunternehmens zurückgegriffen werden.

### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)

### Publikationen

- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. In: Franz, Wolfgang et al. (Hg.): *Arbeitsverträge*. Tübingen: Mohr Siebeck, 125-141.
- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 81, March 2008.
- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Tournament Incentives and Contestant Heterogeneity: Empirical Evidence from the Organizational Practice. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 75, January 2008.

---

Der auf dem Projekt basierende Beitrag "Travel Incentives as Tournament Compensation: Problems of Contestant Heterogeneity and Solutions" wurde 2008 in die *Best Paper Conference Proceedings* der Jahrestagung der *Academy of Management* aufgenommen. Diese besondere Auszeichnung erhalten nur ca. 10% der auf der Konferenz präsentierten Beiträge.

---

**Kerstin Pull**

## Intra-firm conflicts and inter-firm competition

We study inter-firm competition in the presence of horizontal and vertical intra-firm conflicts in each firm. Intra-firm conflicts are captured by a principal-agent framework with firms employing more than one agent and implementing a variable prize tournament incentive scheme. We analyze a homogeneous oligopoly market with quantity competition as well as heterogeneous oligopoly market with price competition.

### Kooperationspartner

- Werner Güth (MPI Jena)
- Manfred Stadler (Universität Tübingen)

### Publikationen

- Güth, Werner, Kerstin Pull, Manfred Stadler (2009): Intra-firm Conflicts and Inter-firm Competition. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2009-007

**Kerstin Pull**

## Heterogeneity and risk in rank-order tournaments

We analyze the interplay of contestant heterogeneity and idiosyncratic risk in a tournament situation: While in symmetric tournaments an increasing amount of idiosyncratic risk unambiguously decreases incentives, in asymmetric tournaments the effect depends on the amount of risk inherent in the contest and on the degree of contestant heterogeneity. Increasing idiosyncratic risk in an asymmetric tournament with very low levels of risk will at first increase and then – after a critical level of risk has been reached – decrease tournament incentives. This critical level of risk in turn will depend on the degree of contestant heterogeneity, and will be higher the larger the degree of contestant heterogeneity.

**Agnes Stribeck und Karin Vetter**

## Performance effects of red cards

A popular soccer myth states that teams affected by a sending-off perform better than they would have performed without the penalty. Based on economic theory, we analyze the course of soccer matches using data from the German Bundesliga from 1999 to 2009. The results show that sending-offs affecting home teams have a negative impact on their performance. However, for guest teams the impact of a sending-off on their performance depends on the time remaining after the sending-off. Thus, the "ten do it better" myth seems to hold for guest teams to a certain extent.

### Kooperationspartner

- Tobias Brändle (Universität Tübingen)
- Mario Mechtel (Universität Tübingen)

### Publikationen

- Mechtel, Mario, Tobias Brändle, Agnes Stribeck, Karin Vetter (2010). Red Cards: Not Such Bad News For Penalized Guest Teams. SSRN-Working Paper Nr. 1571867.

---

11 FREUNDE – das Magazin für Fußball-Kultur berichtete in der Ausgabe 05/2010 über das Projekt. Am 08.07.2010 erschien eine offizielle Pressemitteilung der Universität Tübingen zum Thema. Die Südwest-Presse berichtete am 09.07.2010. Alle Artikel sind über die Lehrstuhlhomepage einsehbar.

---

Marlies Kluike

### Employment Relations and MNC Location Decisions

Competition to attract foreign direct investment between countries is high. Especially in regard to labour market regulations and their influence on foreign direct investment empirical findings are partly contradictory so far. In this project the question shall be clarified in how far different employment relations systems, and not single labour market regulation factors only, - at the example of Switzerland, Germany and the UK - influence multinational company location decisions of heterogeneous investors.

#### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)

Kristin Chlosta und Kerstin Pull

### Leistungsturniere in den USA und Japan

Sowohl in den USA als auch in Japan werden relative Leistungsturniere als Motivationsinstrument eingesetzt. Die Ausgestaltung der Turniere unterscheidet sich jedoch zwischen den beiden Ländern. Aufbauend auf KRÄKEL (2003), der die Effizienz der beiden etablierten Turnierformen (U- und J-Turnier) untersucht, stellen wir die Frage, warum U-Turniere gerade in den USA und J-Turniere gerade in Japan verbreitet sind. Wir konzentrieren uns dabei auf unterschiedliche Grade an Risikoaversion zwischen US-amerikanischen und japanischen Arbeitnehmern als Erklärungsfaktor und berücksichtigen sowohl ökonomische als auch kulturelle Bestimmungsgrößen länderspezifisch variierender Risikoeinstellungen.

#### Kooperationspartner

- Shiho Futagami (Yokohama National University)

#### Publikationen

- Hitzemann, Kristin; Kerstin Pull (2006): Risk Aversion and tournaments: The case of Japan and the US. Internationalization and Management of Foreign Operations. Proceedings of the University of Vaasa, Reports 130, Vaasa 2006: 284-296.

Michaela Fischer

### Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument

Die Einführung von Studiengebühren wird in Deutschland kontrovers diskutiert. Während in den meisten Beiträgen die Funktion von Studiengebühren zur Finanzierung der Hochschulen in den Vordergrund gestellt wird, widmet sich das vorliegende Projekt der Funktion von Studiengebühren zur Verringerung von Informationsasymmetrien auf Humankapitalmärkten. Ebenso wie Studienbewerber über die Qualität der Hochschulen nur unzureichend informiert sind, können Hochschulen die Begabung der Studienbewerber nicht ausreichend beurteilen. Die resultierende Pooling-Situation, in der sowohl begabte als auch weniger begabte Studienbewerber an denselben Hochschulen studieren, wird allgemein als ineffizient angesehen.

Es stellt sich daher die Frage, ob Studiengebühren zu einer Verbesserung des Matchings von begabten Studienbewerbern mit qualitativ hochwertigen Universitäten führen und hierdurch die Effizienz des Hochschulsystems verbessern können. Studiengebühren könnten in diesem Sinne eine Signaling- und eine Screening-Funktion ausüben.

Basierend auf einem Modell von BAC (2002) wird die Allokation von Studienplätzen als einmaliges Matching-Spiel modelliert. In Abhängigkeit vom Anteil begabter Studienbewerber, dem Anteil der Studienplätze an qualitativ hochwertigen Universitäten, dem Verhältnis aus Studienplätzen zu Studienbewerbern sowie den Erwartungen der Studienbewerber lassen sich fünf verschiedene Gleichgewichte unterschiedlicher Effizienz herleiten. Die theoretische Analyse macht hierbei deutlich, dass es durch die Einführung von Studiengebühren keinesfalls immer zu einem Abbau der Informationsasymmetrien und damit einer Verbesserung des Matchings kommen muss.

Im empirischen Teil der Arbeit werden verschiedene europäische Bildungssysteme mit variablen Studiengebühren in das theoretische Modell einge-

ordnet. Mithilfe geeigneter Indikatoren für die relevanten Parameter des theoretischen Modells werden die betrachteten Länder den verschiedenen Gleichgewichten zugeordnet. Hierbei zeigt sich, dass die Einführung variabler Studiengebühren zu verschiedenen Gleichgewichten unterschiedlicher Effizienz geführt hat. Die empirisch für die betrachteten Länder ermittelten Gleichgewichte sind dabei mit den theoretischen Überlegungen kompatibel. Zudem deutet der empirische Vergleich des deutschen und US-amerikanischen Hochschulsystems in der Tat auf eine unterschiedliche Matching-Effizienz hin.

#### Kooperationspartner

- Joachim Prinz (Universität Duisburg-Essen)

#### Publikationen

- Fischer, Michaela; Kerstin Pull (2008): Studiengebühren und Matchingqualität. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 78(2008)11: 1111-1142.
- Fischer, Michaela (2008): Können Studiengebühren eine Signalling und Screeningfunktion ausüben? Tübinger Diskussionsbeitrag Nr. 316, März 2008.
- Fischer, Michaela (2008): Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument. München, Mering: Hampp.

Birgit Unger

# Teamheterogenität und Performance in Forschungsgruppen

Einen Rahmen für die wissenschaftliche Zusammenarbeit von Nachwuchswissenschaftlern bieten DFG-Graduiertenkollegs, für die die DFG - im Einklang mit allgemeinen Reformbestrebungen im Wissenschaftssektor - eine zunehmende Internationalisierung und Interdisziplinarität fordert, ohne dass die Auswirkungen der geforderten Entwicklung empirisch gesichert sind. Daher werden im vorliegenden Projekt Graduiertenkollegs untersucht mit dem Ziel, den Zusammenhang zwischen dem Heterogenitätsgrad des Kollegs und seiner Performance zu analysieren. Theoretisch stützt sich das Projekt zentral auf die ökonomischen Überlegungen LAZEARS (1999) zu multikulturellen Teams, integriert jedoch auch soziologische und sozialpsychologische Ansätze zur Zusammensetzung von Gruppen. Die theoretischen Überlegungen werden auf die Heterogenität von Graduiertenkollegs übertragen und Hypothesen zum Einfluss von Heterogenität auf die Forschungsperformance sowie zu den Determinanten dieses Zusammenhangs abgeleitet. Die empirische Überprüfung erfolgt anhand von 93 Kollegs. Die deskriptiven Auswertungen zeigen eine deutliche Streuung bezüglich Heterogenität und Performance zwischen den verschiedenen Kollegs und auch zwischen den Fachdisziplinen. Die Ergebnisse der Regressionsschätzungen geben Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Heterogenität in Kollegs und deren Forschungsperformance, wobei verschiedene Typen von Heterogenität - wie theoretisch vorhergesagt - unterschiedlich wirken. Bestätigung findet sich auch für die Hypothese, dass die institutionelle Förderung von (wissenschaftlichem) Austausch den Zusammenhang zwischen Heterogenität und Performance beeinflusst.

### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)
- DFG-Forschergruppe „Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit von Universitäten und Forschungsorganisationen - Neue Governanceformen“

### Publikationen

- Unger, Birgit (2010): Heterogenität und Performance von Forschernachwuchsgruppen. Eine Untersuchung am Beispiel von DFG-geförderten Graduiertenkollegs. München, Mering: Hampp.
- Unger, Birgit; Kerstin Pull, Uschi Backes-Gellner (2010): Composition and Performance of Research Training Groups. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 130, July 2010.
- Unger, Birgit; Kerstin Pull; Uschi Backes-Gellner: The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. Jansen, D. (Ed.): Disciplinary differences, governance and performance in universities and research organizations. Springer: Dordrecht: 93-106.
- Unger, Birgit; Kerstin Pull; Uschi Backes-Gellner (2009): The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. Zurich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 99, February 2009.
- Pull, Kerstin; Birgit Unger (2009): Heterogenität und Forschungsoutput von Forschernachwuchsgruppen – Ein Beitrag zur Governance von Non-Profit-Einheiten. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis* 61(2009)1: 41-55.
- Pull, Kerstin; Birgit Unger (2008): Die Publikationsaktivität von DFG-Graduiertenkollegs und der Einfluss nationaler und fachlicher Heterogenität. *Hochschulmanagement* 3(2008)3: 58-61.

---

Ein Vortrag mit ersten empirischen Ergebnissen aus dem Projekt wurde 2008 mit dem Best Paper Award der Jahrestagung der Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre ausgezeichnet.

---

Kristin Chlosta

### Berufungsturniere

Bereits seit einiger Zeit steht die Gestaltung der Laufbahn von Wissenschaftlern im Mittelpunkt der Diskussionen an den deutschen Hochschulen. Neben der Frage nach den Leistungsanreizen des bestehenden Karrieresystems gilt es zusätzlich, dessen Selektionswirkungen näher zu betrachten. Inwiefern die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens zum einen die Entscheidung der Nachwuchswissenschaftler für eine wissenschaftliche Karriere und zum anderen die Leistungsbereitschaft der Hochschullehrer in einer Lebenszeitanstellung beeinflusst, wird theoretisch im Rahmen eines Turniermodells analysiert. Die Modellimplikationen werden sodann mit Hilfe eines umfangreichen Datensatzes zu Nachwuchswissenschaftlern in der BWL in Deutschland, Österreich und der Schweiz empirisch untersucht.

#### Kooperationspartner

- Marina Fiedler (Universität Passau)
- Isabell Welpé (Technische Universität München)

#### Publikationen

- Chlosta, Kristin; Kerstin Pull; Marina Fiedler; Isabell Welpé (2010): Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen. Erscheint in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*.
- Chlosta, Kristin; Kerstin Pull (2010): The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. Erscheint in: *Schmalenbach Business Review*.
- Chlosta, Kristin; Kerstin Pull (2008): The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. Available at SSRN.
- Pull, Kerstin; Kristin Chlosta (2007): Die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren. *attempto!* 23(2007): 18-19.

Susanne Kopp

### Internationalisierung der Forschung

Bereits seit einiger Zeit ist eine zunehmende Internationalisierung des Hochschulsektors zu beobachten. Dazu zählt auch, dass Wissenschaftler zunehmend ins Ausland gehen. Im Rahmen des Projekts soll die Frage geklärt werden, inwiefern eine zunehmende Internationalisierung von Forscherlebensläufen zur Erhöhung der Forschungsproduktivität beiträgt. Die theoretische Basis bilden dabei die Humankapital-, die Sozialkapital- und die Matching-Theorie.

#### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)

Kerstin Pull

### Behavioural Economics und Personalökonomik

Im Rahmen eines Aufsatzprojektes wird untersucht, was die Personalökonomik von den Ergebnissen der experimentellen Wirtschaftsforschung als einem wichtigen Teilbereich von "Behavioural Economics" lernen kann. Hierzu werden zunächst zentrale Erkenntnisse der experimentellen Wirtschaftsforschung in ihrer Bedeutung für die ökonomische Analyse betrieblicher Personalpolitik herausgestellt. Im Rahmen eines selektiven Überblicks werden sodann ausgewählte Befunde aus der experimentellen Wirtschaftsforschung mit Implikationen für unterschiedliche Fragen aus den Bereich der Vergütung vorgestellt.

#### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)
- Donata Bessey (Universität Zürich)
- Simone Tuor (Universität Zürich)

#### Publikationen

- Backes-Gellner, Uschi; Donata Bessey; Kerstin Pull; Simone Tuor (2008): What Behavioural Economics Teaches Personnel Economics. *Die Unternehmung* 62(2008)3: 217-234.
- Backes-Gellner, Uschi; Donata Bessey, Kerstin Pull, Simone Tuor (2008): What Behavioural Economics Teaches Personnel Economics. Zurich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 77, February 2008.

Kerstin Pull und Agnes Stribeck

### Equity and Efficiency

In generosity bargaining games the agreement payoff is partly exogenously given and partly endogenously determined by the proposer's choice of the pie size. Earlier results for two-person generosity games show that participants care more for efficiency than for equity. In three-person generosity games equal agreement payoffs for two players are either exogenously excluded or imposed. We predict that the former crowds out – or at least weakens – equity seeking. Unlike the proposer and the responder, the third player has no strategic power but can reject what is assigned to him. Treatments rely on a 2x3 factorial design differing in whether the responder or the third player is the residual claimant and whether the proposer's agreement payoff is larger, equal, or smaller than the other exogenous agreement payoff.

#### Kooperationspartner

- Werner Güth (MPI Jena)
- Manfred Stadler (Universität Tübingen)

#### Publikationen

- Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler; Agnes Stribeck (2010): Equity versus Efficiency? Evidence from Three-Person Generosity Experiments. *Games* 1(2010)2: 89-102.
- Güth, Werner; Kerstin Pull, Manfred Stadler, Agnes Stribeck (2010): Equity versus Efficiency? Evidence from Three-Person Generosity Games. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010-018.

Kerstin Pull

### Fairness and asymmetric information

Real-life (wage) bargaining situations are typically characterized by informational asymmetries concerning the size of what is at stake: in some cases the proposer is better informed, in others it is the responder. We analyze the effects of both types of asymmetric information on proposer behavior in two different bargaining situations that allow for a systematic variation of responder veto-power: the ultimatum game, and the dictator game. Our data show that (a) the extent to which proposer "generosity" increases with responder veto power depends on the information condition, (b) informed proposers in the ultimatum game try to exploit their superior information and hide their greed by a seemingly fair offer, and (c) uninformed proposers exhibit gambling behavior by asking for more than potentially is at stake.

#### Kooperationspartner

- Charlotte Klempt (MPI Jena)

#### Publikationen

- Klempt, Charlotte; Kerstin Pull (2009): Generosity, Greed and Gambling: What difference does asymmetric information in bargaining make? Jena: Jena Economic Research Papers No. 2009 - 021.

Kerstin Pull

### Sanctions: Hidden or revealed?

Sanctions are widely used to promote compliance in principal-agent-relationships. While there is ample evidence confirming the predicted incentive effect of sanctions, it has also been shown that imposing sanctions may in fact reduce compliance by crowding-out intrinsic motivation. We add to the literature on the "hidden costs of control" by showing that these costs are restricted to situations where principals ex ante reveal their decision to sanction

low compliance. If this decision is not revealed and agents do not know whether they will be sanctioned in case of low compliance, there is no evidence of a crowding-out effect - not even in those cases where agents firmly believe that they will be sanctioned in case of low performance.

#### Kooperationspartner

Charlotte Klempt (MPI Jena)

#### Publikationen

- Klempt, Charlotte; Kerstin Pull (2010): Committing to Incentives: Should the Decision to Sanction be Revealed or Hidden? Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010 - 013.

Kerstin Pull

### Variable Prize Tournaments

In usual tournaments two or more agents, either individual or teams of employees, compete for a fixed bonus. We analyze a situation when the reward for the best performing agent(s) is not fixed but increasing in the firm's success. We derive the equilibrium of a variable-prize-tournament assuming an experimentally implementable, non-Normal noise distribution. In the experiment two agents compete with each other and each principal employs three pairs of employees. Agents repeatedly face the same principal but are randomly re-matched with another agent in each round. The experimental findings qualitatively confirm the theoretical results.

#### Kooperationspartner

- Werner Güth (MPI Jena)
- René Levinsky (MPI Jena)
- Ori Weisel (Hebrew University Jerusalem)

#### Publikationen

- Güth, Werner; René Levinsky, Kerstin Pull, Ori Weisel (2010): Tournaments and Piece Rates Revisited: A Theoretical and Experimental Study of Premium Incentives. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010-039.

## 3.2 Dissertationen

24.04.2010

### Dr. Agnes Stribeck

Am 27.04.2010 hat Dr. Agnes Stribeck ihre Dissertation zum Thema "Die Wirkung der Forderung nach Teamfähigkeit in Stellenanzeigen auf den Bewerberpool" mit ihrer Disputation erfolgreich abgeschlossen.

Zweitgutachter war Prof. Dr. Werner Neus, den Prüfungsvorsitz hatte Prof. Dr. Manfred Stadler inne.



25.02.2010

### Dr. Birgit Unger

Am 25.02.2010 hat Dr. Birgit Unger ihre Dissertation zum Thema "Heterogenität und Performance von Forschernachwuchsgruppen – Eine Untersuchung am Beispiel von DFG-geförderten Graduiertenkollegs mit ihrer Disputation erfolgreich abgeschlossen.

Zweitgutachterin war Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), den Prüfungsvorsitz hatte Prof. Dr. Werner Neus inne.



04.12.2009

### Dr. Ann-Cathrin Vogt

Am 04.12.2009 hat Dr. Ann-Cathrin Vogt ihre Dissertation zum Thema "Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter – Warum Männer ihr Erwerbsleben (nicht) unterbrechen" mit ihrer Disputation erfolgreich abgeschlossen.

Zweitgutachter war Jun. Prof. Dr. Uta Herbst, den Prüfungsvorsitz hatte Prof. Dr. Jörg Baten inne.



13.02.2009

### Dr. Irene Braun

Am 13.02.2009 hat Dr. Irene Braun ihre Dissertation zum Thema "Outsourcing von Personalfunktionen: Eine Strategie zur Erhöhung der Dienstleistungsqualität?" mit ihrer Disputation erfolgreich abgeschlossen.

Zweitgutachterin war Prof. Dr. Dorothea Alewell (Hamburg), den Prüfungsvorsitz hatte Prof. Dr. Werner Neus inne.



## 3.3 Veröffentlichungen

### Im Erscheinen

---



Chlosta, Kristin; Kerstin Pull; Marina Fiedler; Isabell Welp: Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen. Erscheint in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*.



Braun, Irene; Kerstin Pull; Dorothea Alewell; Susi Störmer; Kirsten Thommes: HR Outsourcing and Service Quality: Theoretical Framework & Empirical Evidence. Erscheint in: *Personnel Review*.



Alewell, Dorothea; Sven Hauff; Kerstin Pull: Trennungsmanagement – Stand der Forschung und aktuelle empirische Befunde. Erscheint in: Stock-Homburg, Ruth; Birgitta Wolff (Hg.): *Handbuch Strategisches Personalmanagement*.



Vetter, Karin; Ursula Weber: Interventionsaktivitäten von Aufsichtsräten: Eine empirische Analyse deutscher Aktiengesellschaften. Erscheint in: *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*.



Chlosta, Kristin; Kerstin Pull: The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. Erscheint in: *Schmalenbach Business Review*.



Unger, Birgit; Kerstin Pull; Uschi Backes-Gellner: The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. In: Jansen, D. (Ed.): Governance and Performance in the German Public Research Sector: Disciplinary Differences. Springer: Dordrecht: 93-106.



Pull, Kerstin; Ann-Cathrin Vogt (2010): Viel Lärm um Nichts? Der Einfluss der Elterngeldreform auf die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Soziale Welt* 61(2010)2: 121-137.



Stribeck, Agnes (2010): Wer wählt Teamarbeit? Eine theoretische und empirische Analyse der Forderung nach Teamfähigkeit. München, Mering: Hampp.



Unger, Birgit (2010): Heterogenität und Performance von Forschernachwuchsgruppen. Eine Untersuchung am Beispiel von DFG-geförderten Graduiertenkollegs. München, Mering: Hampp.



Arnegger, Martin; Christian Hofmann; Kerstin Pull; Karin Vetter (2010): Unterschiede in der fachlichen und demographischen Zusammensetzung deutscher Aufsichtsräte. *Die Betriebswirtschaft* 70(2010)3: 239-257.



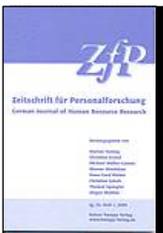
Futagami, Shiho; Uschi Backes-Gellner; Kerstin Pull (2010): Stand und aktuelle Herausforderungen des japanischen Hochschulsystems. *Hochschulmanagement* 5(2010)1: 21-24.



Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler; Agnes Stribeck (2010): Equity versus Efficiency? Evidence from Three-Person Generosity Experiments. *Games* 1(2010)2: 89-102.



Vogt, Ann-Cathrin (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. München, Mering: Hampf.



Vogt, Ann-Cathrin; Kerstin Pull (2010): Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen: Mikroökonomische vs. in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. *Zeitschrift für Personalforschung* 24(2010)1: 48-68.

## 2009

---



Pull, Kerstin (2009): Risiken und Nebenwirkungen der Leistungsmessung von Professoren: Warum wir sie brauchen und warum wir dennoch aufpassen müssen. Editorial. *Die Betriebswirtschaft* 69(2009)3: 311-313.



Alewell, Dorothea; Kerstin Pull (2009): Determinanten der Outplacement-Gewährung: Ergebnisse einer theoriegeleiteten empirischen Analyse. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 42(2009)2: 155-169.



Pull, Kerstin; Birgit Unger (2009): Heterogenität und Forschungsoutput von Forschernachwuchsgruppen – Ein Beitrag zur Governance von Non-Profit-Einheiten. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis* 61(2009)1: 41-55.



Braun, Irene (2009): Outsourcing von Personalfunktionen: Eine Strategie zur Erhöhung der Dienstleistungsqualität? München, Mering: Hampp.

## 2008

---



Fischer, Michaela; Kerstin Pull (2008): Studiengebühren und Matchingqualität. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 78(2008)11: 1111-1142.



Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. In: Franz, Wolfgang et al. (Hg.): *Arbeitsverträge*. Tübingen: Mohr Siebeck, 125-141.



Pull, Kerstin; Birgit Unger (2008): Die Publikationsaktivität von DFG-Graduiertenkollegs und der Einfluss nationaler und fachlicher Heterogenität. *Hochschulmanagement* 3(2008)3: 58-61.



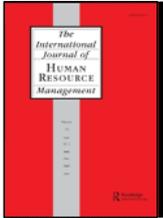
Fischer, Michaela (2008): Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument. München, Mering: Hampp.



Pull, Kerstin (2008): Die betriebswirtschaftliche Logik von Outplacement-Leistungen: Theoretische Erklärungsansätze und ihre Plausibilität im Lichte vorliegender empirischer Befunde. *Industrielle Beziehungen* 15(2008)3: 233-255.



Backes-Gellner, Uschi; Donata Bessey; Kerstin Pull; Simone Tuor (2008): What Behavioural Economics Teaches Personnel Economics. *Die Unternehmung* 62(2008)3: 217-234.



Pull, Kerstin (2008): Flexibility in HRM and Foreign Direct Investment: Do international investors self-select? *The International Journal of Human Resource Management* 19(2008)2: 314-329.

### 3.4 Diskussionspapiere

- Stribeck, Agnes (2010): The Downside of Looking for Team Players - An Empirical Analysis of the Effects of Requiring Teamwork Skills in Job Advertisements on the Applicant Pool. SSRN-Working-Paper Nr. 1627993.
- Unger, Birgit; Kerstin Pull, Uschi Backes-Gellner (2010): Composition and Performance of Research Training Groups. Zurich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 130, Juli 2010.
- Güth, Werner; René Levínsky, Kerstin Pull, Ori Weisel (2010): Tournaments and Piece Rates Revisited: A Theoretical and Experimental Study of Premium Incentives. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010-039.
- Stribeck, Agnes; Kerstin Pull (2010): Self-Selection into Teamwork: A Theoretical and Experimental Analysis. SSRN-Working Paper Nr. 1619292.
- Mechtel, Mario; Tobias Brändle, Agnes Stribeck, Karin Vetter (2010): Red Cards: Not Such Bad News For Penalized Guest Teams. SSRN-Working Paper Nr. 1571867.
- Güth, Werner; Kerstin Pull, Manfred Stadler, Agnes Stribeck (2010): Equity versus Efficiency? Evidence from Three-Person Generosity Games. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010-018.
- Klempt, Charlotte; Kerstin Pull (2010): Committing to Incentives: Should the Decision to Sanction be Revealed or Hidden? Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010 - 013.
- Klempt, Charlotte; Kerstin Pull (2009): Generosity, Greed and Gambling: What difference does asymmetric information in bargaining make? Jena: Jena Economic Research Papers No. 2009 - 021.
- Unger, Birgit; Kerstin Pull, Uschi Backes-Gellner (2009): The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. Zurich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 99, February 2009.
- Güth, Werner; Kerstin Pull, Manfred Stadler (2009): Intra-firm Conflicts and Interfirm Competition. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2009 - 007.

## 3.5 Vorträge

### Kristin Chlosta

---

- „Wohin geht der wissenschaftliche Nachwuchs? Eine theoretische und empirische Analyse der Karrierewegentscheidung von Nachwuchswissenschaftlern in der Betriebswirtschaftslehre“, 12. Kolloquium zur Personalökonomie, 05.-06.03.2009 (mit Pull, Fiedler, Welpé).
- „Wer bleibt im Universitätssystem? Eine theoretische und empirische Analyse der Entscheidung von Nachwuchswissenschaftlern in der Betriebswirtschaftslehre für oder wider eine Universitätskarriere“, 11. Workshop Hochschulmanagement, Münster, 20.-21.02.2009 (mit Pull, Fiedler, Welpé).
- „Wer verlässt das deutsche Universitätssystem?“, Netzwerktreffen, Trier, 22.-24.01.2009 (mit Pull, Fiedler, Welpé).

### Marlies Kluike

---

- „Multinational Company Location Choices and Employment Relations US MNCS in Germany, Switzerland and the UK – Operationalization and Questionnaire Design - Teil 2“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 05.05.2010.
- „Multinational Company Location Choices and Employment Relations US MNCS in Germany, Switzerland and the UK – Operationalization and Questionnaire Design - Teil 1“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 28.04.2010.
- „Multinational Company Location Choices and Employment Relations“, 6. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG in Zürich, 19.03.2010.
- „Standortentscheidungen multinationaler Unternehmen und Employment Relations Systeme“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 8.12.2009.

### Susanne Kopp

---

- „Die Publikationsaktivität von Nachwuchswissenschaftlern und Betreuern in DFG-Graduiertenkollegs“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 28.07.2010.

- „Auslandsaufenthalte und die Forschungsproduktivität von Wissenschaftlern“, 6. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG in Zürich, 19.03.2010.
- „Die Qualität wissenschaftlicher Betreuer und die Forschungsproduktivität von Nachwuchswissenschaftlern in DFG-Graduiertenkollegs – erste Ergebnisse“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 17.02.2010.
- „Fragebogengestaltung ‚Auslandsaufenthalte und Forschungsproduktivität‘“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 20.01.2010.
- „Auslandsaufenthalte und individuelle Forschungsproduktivität – Theoretische Begründung und empirische Überprüfung“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 24.06.2009.

## Kerstin Pull

---

- „Gleich aufteilen oder effizient handeln?“ Theoretische Ideen und experimentelle Befunde, 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Umverteilung und soziale Gerechtigkeit“, Ottobeuren 12.-15.09.2010 (mit Güth, Stadler, Stribeck).
- „Self-selection into teamwork: A theoretical and experimental analysis“. Verein für Socialpolitik, Jahrestagung, Kiel 07.-10.09.2010 (mit Stribeck; präsentiert durch Koautor).
- „Equity versus Efficiency? – Evidence from Three-Person Generosity Experiments“. Joint Conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE) Conference, Köln 05.-08.09.2010 (mit Güth, Stadler, Stribeck; präsentiert durch Koautor).
- „Committing to Incentives: Should the Decision to Sanction be Revealed or Hidden?“, 6. International Meeting on Experimental and Behavioral Economics (IMEBE), Bilbao 08.-10.04.2010 (mit Klemp; präsentiert durch Koautor).
- „Composition and Performance of Research Training Groups: The effects of Input-oriented External Governance“, Abschlusskonferenz der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“ zum Thema „The Changing Governance of Research“, Frankfurt 11.-12.03.2010 (mit Backes-Gellner, Unger).
- „Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen“, Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik, Trier 04.-05.03.2010 (mit Chlosta, Fiedler, Welp).“
- „Wer verlässt das deutsche Universitätssystem? Eine Analyse der Karrierewegentscheidung von Nachwuchswissenschaftlern in der Betriebswirtschaftslehre“, Universität Freiburg, 21.10.2009 (mit Chlosta, Fiedler, Welp).

- „Zusammensetzung und Performance von Forschernachwuchsgruppen“, Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer, 01.-02.10.2009 (mit Backes-Gellner, Unger).
- „Committing to incentives: Should sanctional consequences be hidden or revealed?“, Economic Science Association – European Meeting 2009, Innsbruck, 17.-20.09.2009 (mit Klempt; präsentiert durch Koautor).
- „Do Lamé Ducks Sort Into Teams?“. Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16.-18.07.2009 (mit Stribeck; präsentiert durch Koautor).
- „Do Lamé Ducks Sort Into Teams?“. 71. Jahrestagung des Verbands der Hochschul-lehrer für Betriebswirtschaft, Universität Erlangen-Nürnberg, 03.-06.06.2009 (mit Stribeck, präsentiert durch Koautor).
- „Turnieranreize und Heterogenität“, Jahrestagung des Ausschusses für Unterneh-menstheorie und –politik, Bendorf am Rhein, 24.-25.04. 2009 (mit Backes-Gellner).
- „Tournaments and piece rates revisited: A Theoretical and Experimental Study of Premium Incentives“. 2009 Asia Pacific meeting of the Economic Science Associa-tion (APESA), University of Haifa, 25.-29.03.2009 (mit Güth, Levinsky, Weisel; präsentiert durch Koautor).
- „Wohin geht der wissenschaftliche Nachwuchs? Eine theoretische und empirische A-nalyse der Karriereweg-Entscheidung von Nachwuchswissenschaftlern in der Be-triebswirtschaftslehre“. 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009 (mit Chlosta, Fiedler, Welp).
- „Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen“. 12. Kolloquium zur Perso-nalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009 (mit Vogt).
- „Do Lamé Ducks Sort into Teams?“, 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009 (mit Stribeck).
- „Wer bleibt im Universitätssystem? Eine theoretische und empirische Analyse der Ent-scheidung von Nachwuchswissenschaftlern in der Betriebswirtschaftslehre für oder wider eine Universitätskarriere“, 11. Workshop Hochschulmanagement, Münster, 20.-21.02.2009 (mit Chlosta, Fiedler, Welp; präsentiert durch Koautor).
- „Empirische Ergebnisse zur Governance von Graduiertenkollegs“. Workshop der For-schergruppe „Governance der Forschung“, Universität Tübingen, 19.-20.02.2009 (mit Backes-Gellner, Unger).
- “Internationalisation of Research: The contribution of international academic experi-ence to the research productivity of German-speaking researchers – an education economics analysis“. Workshop der Forschergruppe „Governance der Forschung“, Universität Tübingen, 19.-20.02.2009 (mit Backes-Gellner).

- „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, Vortragseinladung IAAEG, Trier, 29.09.2010 (mit Mertins).
- „Gleich aufteilen oder effizient handeln? Theoretische Ideen und experimentelle Befunde“, 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Umverteilung und soziale Gerechtigkeit“, Ottobeuren 12.-15.09.2010 (mit Güth, Pull, Stadler).
- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, Verein für Socialpolitik, Jahrestagung, Kiel 07.-10.09.2010 (mit Mechtel, Brändle, Vetter).
- „Self-selection into teamwork: A theoretical and experimental analysis“. Verein für Socialpolitik, Jahrestagung, Kiel 07.-10.09.2010 (mit Pull).
- „Equity versus Efficiency? – Evidence from Three-Person Generosity Experiments“. Joint Conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE) Conference, Köln 05.-08.09.2010 (mit Güth, Pull, Stadler).
- „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, Economic Science Association World Meeting, Kopenhagen, Dänemark, 08.-11.07.2010.
- „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 07.07.2010.
- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, European Public Choice Society, Izmir, Türkei, 08.-11.04.2010 (mit Mechtel, Brändle, Vetter, präsentiert durch Koautor).
- „Risiko und Präferenz für Teamarbeit: Beeinflussen Einkommensrisiko und Risikoeinstellung die individuelle Entscheidung zwischen Einzel- und Teamarbeit?“. 6. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Zürich, 18.–20.03.2010 (mit Mertins).
- „The Downside of Looking for Team Players – An Empirical Analysis of the Effects of Requiring Teamwork Skills in Job Advertisements on the Applicant Pool“, 13. Kolloquium zur Personalökonomie, IAAEG Trier, 01.-03.03.2010.
- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, Volkswirtschaftlicher Workshop, Universität Tübingen, 13.02.2010 (mit Mechtel, Brändle, Vetter).
- „Risiko und Präferenz für Teamarbeit: Wie beeinflusst die individuelle Risikoeinstellung zusammen mit dem gegebenen Risiko die Präferenz für Teamarbeit?“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 10.02.2010.
- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, Brown Bag Seminar, Universität Tübingen, 08.02.2010 (mit Mechtel, Brändle, Vetter).
- „Hinweise aus dem Kurs „Academic Writing and Journal Analysis“ von Natalie Reid“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 03.02.2010.

- „Do Lamé Ducks Sort Into Teams?“. Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16.-18.07.2009 (mit Pull).
- „Do Lamé Ducks Sort Into Teams?“. 71. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Universität Erlangen-Nürnberg, 03.-06.06.2009 (mit Pull).
- „Die Wirkung der Forderung von Teamfähigkeit in Stellenanzeigen auf den Bewerberpool“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls "Personal und Organisation", Universität Tübingen, 03.06.2009.
- „Do Lamé Ducks Sort into Teams?“. 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009 (mit Pull).
- „Die Selbstselektionswirkung der Forderung von Teamfähigkeit in Stellenanzeigen: Ergebnisse einer Studentenbefragung“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 04.02.2009.
- „Do Lamé Ducks Sort Into Teams?“, 5. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 22.-24.01.2009.

## Birgit Unger

---

- „Zusammensetzung und Performance von Forschernachwuchsgruppen“, Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer, 01.-02.10.2009 (mit Backes-Gellner und Pull).
- „Überblick zum Promotionsprojekt: Zusammensetzung und Performance von DFG-Graduiertenkollegs“. Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl Personal & Organisation, Tübingen, 20.05.2009.
- „Empirische Ergebnisse zur Governance von Graduiertenkollegs“. Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Universität Tübingen, 19.-20.02.2009 (mit Backes-Gellner und Pull).
- „Empirische Ergebnisse zur Zusammensetzung und Performance von DFG-geförderten Graduiertenkollegs“. Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl Personal & Organisation, Tübingen, 21.01.2009.

- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, Verein für Socialpolitik, Jahrestagung, Kiel 07.-10.09.2010 (mit Mechtel, Brändle, Stribeck, präsentiert durch Koautor).
- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, European Public Choice Society, Izmir, Türkei, 08.-11.04.2010 (mit Mechtel, Brändle, Stribeck, präsentiert durch Koautor).
- „Heterogeneity and Performance of Supervisory Boards“. 13. Kolloquium zur Personalökonomie, Trier, 02.03.2010.
- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, Volkswirtschaftlicher Workshop, Universität Tübingen, 13.02.2010 (mit Mechtel, Brändle, Stribeck).
- „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, Brown Bag Seminar, Universität Tübingen, 08.02.2010 (mit Mechtel, Brändle, Stribeck).
- „Analyse des Einflusses der heterogenen Zusammensetzung des Aufsichtsrats als internes Kontrollorgan auf die Unternehmensperformance“. Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 28.10.2009.
- „Der Informationsgehalt von Nachrichten über Interventionsaktivitäten des Aufsichtsrates für den Kapitalmarkt“. Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 17.12.2008.

## 4. Wissenschaftlicher Austausch

### 4.1 Gäste am Lehrstuhl

09.06.2010

#### Vanessa Mertins



Vanessa Mertins vom IAAEG sprach im Rahmen des Ökonomischen Workshops am 09.06.10 zum

Thema "*The Hidden Costs and Returns of Voice in an Experimental Labour Market*".

02.06.2010 / 06.07.2009

#### Dr. Florian Turk

Dr. Turk, Global Health Manager bei der Novartis Pharma AG, sprach am 06. Juli 2009 sowie am 2. Juni 2010 im Rahmen der Vorlesung „Arbeit, Personal und Organisation“ zum Thema

"*Leading Talent - Personalführung in der Praxis*".



27.01.2010

#### Jun.Prof. Dr. Anja Iseke



Jun.Prof. Dr. Anja Iseke von der Universität Paderborn sprach am 27.01.2010 im Ökonomischen Workshop

zum Thema "*Incentives in Online Communities: Boon or Bane?*".

21.01.2010

#### Charlotte Klempt



Charlotte Klempt (Max-Planck-Institut für Ökonomik in Jena) besuchte den Lehrstuhl, um gemeinsam mit der Lehrstuhlinhaberin die beiden Projekte „*Fairness and asymmetric information*“ und „*Sanctions: hidden or revealed*“ voranzutreiben. Beide Projekte sind im Bereich „Behavioural Economics“ angesiedelt.

18.01.2010

#### Prof. Dr. Martin Schneider

Prof. Dr. Martin Schneider von der Universität Paderborn sprach im Rahmen der Vorlesung "Organisation" am 18.01.2010 zum Thema "*Kapitalismusformen und Wettbewerbsvorteile: Wie stichhaltig ist der Ansatz von Hall & Soskice?*".



13.01.2010

## Dr. Simone Tuor

Frau Dr. Simone Tuor von der Universität Zürich sprach am 13.01.2010 im Rahmen des Ökonomischen Workshops zum Thema "*Academic or vocational education of co-workers and spill over effects on individual wage*".



13.02.2009

## Prof. Dr. Backes-Gellner

Im Rahmen der Vorlesung "Personal" sprach Frau Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner von der Universität Zürich am 10.11.2008 über "*Die Erklärung betrieblicher Ausbildungsentscheidungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach*".



07.07.2009

## Prof. Dr. Dieter Sadowski

Prof. Dr. Dr. h.c. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre und Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) an der Universität Trier, sprach am 07.07.2009 im Fakultätskolloquium zum Thema "*Welche Departments engagieren sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs?*".



26.11.2008

## Dr. René Levínsky

Dr. René Levínsky vom Max-Planck-Institut für Ökonomik in Jena sprach am 26.11.2008 im Ökonomischen Workshop zum Thema "*The balanced solution for cooperative transferable utility games*".



## 4.2 Vortragseinladungen

- *Mertins, Vanessa* (IAAEG Trier): „The Hidden Costs and Returns of Voice in an Experimental Labour Market“, Ökonomischer Workshop, 09.06.2010.
- *Turk, Florian* (Novartis Pharma AG): „Leading Talent - Personalführung in der Praxis“, Vorlesung: „Arbeit, Personal und Organisation“, 02.06.2010.
- *Iseke, Anja* (Universität Paderborn): „Incentives in Online Communities: Boon or Bane?“, Ökonomischer Workshop, 27.01.2010.
- *Schneider, Martin* (Universität Paderborn): „Kapitalismusformen und Wettbewerbsvorteile: Wie stichhaltig ist der Ansatz von Hall & Soskice?“, Vorlesung „Organisation“, 18.01.2010.
- *Tuor, Simone* (Universität Zürich): „Academic or vocational education of co-workers and spill over effects on individual wage“, Ökonomischer Workshop, 13.01.2010.
- *Sadowski, Dieter* (Universität Trier): „Welche Departments engagieren sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs?“, Fakultätskolloquium, 07.07.2009.
- *Turk, Florian* (Novartis Pharma AG): „Leading Talent - Personalführung in der Praxis“, Vorlesung: „Arbeit, Personal und Organisation“, 06.07.2009.
- *Kräkel, Matthias* (Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn): "Limited Liability and the Risk-Incentive Relationship", Fakultätskolloquium am 27.01.2009.
- *Backes-Gellner, Uschi* (Universität Zürich): „Erklärung betrieblicher Ausbildungsentscheidungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach“, Vorlesung „Personal“, 13.02.2009.
- *Konrad, Kai* (Wissenschaftszentrum Berlin): „Competition for FDI with Vintage Investment and Agglomeration Advantages“, Fakultätskolloquium am 09.12.2008.
- *Levinsky, Renè* (Max-Planck-Institut für Ökonomik, Jena): „The balanced solution for cooperative transferable utility games“, Ökonomischer Workshop, 26.11.2008.
- *Nocke, Volker* (Universität Oxford): „Globalization and the Size Distribution of Multi-product Firms“, Fakultätskolloquium am 18.11.2008.
- *Backes-Gellner, Uschi* (Universität Zürich): „Erklärung betrieblicher Ausbildungsentscheidungen mit Hilfe des Skill-Weights Approach“, Vorlesung „Personal“ am 10.11.2008.

## 4.3 Netzwerke und Kooperationen



**IAAEG**

Institut für Arbeitsrecht und  
Arbeitsbeziehungen in der  
Europäischen Gemeinschaft

*Netzwerk der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG*

2003 etablierte Prof. Dr. Dieter Sadowski, wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des IAAEG, ein Netzwerk aus korrespondierenden Wissenschaftlern, dessen Ziel es ist, durch Kooperation in und Austausch über Projekte eine wechselseitige Befruchtung der Forschergruppen der Netzwerkmitglieder, den Professoren Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Bernd Frick, Prof. Dr. Martin Schneider (beide Paderborn) und Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen), allesamt ehemalige Mitarbeiter des IAAEG, herbeizuführen.

Das 5. Netzwerktreffen fand vom 22.-24.01.2009 in Trier statt, das 6. vom 18.-20.03.2010 in Zürich.



*DFG-Forscherguppe „Governance der Forschung“*

Vom 01. Oktober 2006 zum 30. September 2009 war Prof. Dr. Kerstin Pull Mitglied der DFG-Forscherguppe „Governance der Forschung“. Gemeinsam mit Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich) leitete sie das Forschungsprojekt „Heterogenität und Performance von DFG-Graduiertenkollegs“, welches von Birgit Unger und Susanne Kopp bearbeitet wurde. Zur Durchführung des Projektes standen dem Lehrstuhl für einen Zeitraum von drei Jahren (10/2006-09/2009) eine halbe Mitarbeiter-Stelle sowie Sachmittel zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum haben folgende Workshops stattgefunden: 16.-17.10.2008 (Speyer), 19.-20.02.2009 (Tübingen), 01.-02.10.2009 (Speyer) und 25.-26.02.2010 (Speyer). Der Lehrstuhl war an allen Workshops mit Präsentationen beteiligt und richtete den Workshop in Tübingen aus. Eine Abschlusskonferenz, auf der die Forschergruppe ihre Ergebnisse einer breiten Fachöffentlichkeit präsentierte, fand am 11.-12.03.2010 in Frankfurt am Main statt.

**IAW**

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

*Institut für angewandte Wirtschaftsforschung*

Seit März 2005 ist Prof. Dr. Kerstin Pull Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des IAW. Seit dem Frühjahr 2008 hat sie das Amt der Stellvertretenden Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Beirats des IAW inne.

## 4.4 Workshops

04.03.-05.03.2010

### Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses

Vom 04.03.-05.03.2010 fand die Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik in Trier statt. Das Generalthema der erstmals von Prof. Dr. Kerstin Pull als Ausschussvorsitzenden organisierten Tagung lautete: „Hochschulökonomik“.

Der Lehrstuhl war mit einem Vortrag vertreten: Prof. Dr. Kerstin Pull berichtete aus einem gemeinsamen Aufsatzprojekt mit Kristin Chlost, Prof. Dr. Marina Fiedler (Universität Passau) und Prof. Dr. Isabell Welpé (TU München). Der Titel des Vortrags lautete: *“Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen“*.

01.03.-03.03.2010

### 13. Personalökonomisches Kolloquium



Vom 01.-03.03.2010 fand das 13. Personalökonomische Kolloquium, welches von Prof. Dr. Kerstin Pull gemeinsam mit Prof. Dr. Backes-Gellner (Universität Zürich), Prof. Dr. Oliver Fabel (Universität Wien) und Prof. Dr. Matthias Kräkel (Universität Bonn) veranstaltet wurde, in Trier statt. Lokaler Organisator war Prof. Dr. Dieter Sadowski.

Der Lehrstuhl war mit zwei Vorträgen vertreten: Agnes Stribeck sprach zu *“The Downside of Looking for Team Players – An Empirical Analysis of the Effects of Requiring Teamwork Skills in Job Advertisements on the Applicant Pool”*, und Karin Vetter zu *“Heterogenität und Performance von Aufsichtsratsgremien“*.

05.03.-06.03.2009

## 12. Personalökonomisches Kolloquium

Vom 05.-06.03.2009 fand das 12. Personalökonomische Kolloquium in Wien statt. Der Lehrstuhl war mit insgesamt drei Vorträgen vertreten: Kristin Chlosta berichtete aus dem gemeinsam mit Kerstin Pull, Marina Fiedler (Universität Passau) und Isabell Welpé (TU München) bearbeiteten Aufsatzprojekt "*Wohin geht der wissenschaftliche Nachwuchs? Eine theoretische und empirische Analyse der Karriereweg-Entscheidung von Nachwuchswissenschaftlern in der Betriebswirtschaftslehre*", Agnes Stribeck trug die Ergebnisse des gemeinsam mit Kerstin Pull bearbeiteten Aufsatzprojekts "*Do Lame Ducks Sort into Teams?*" vor, und Kerstin Pull berichtete aus dem gemeinsam mit Ann-Cathrin Vogt bearbeiteten Aufsatzprojekt "*Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen*".



18.02.-20.02.2009

## Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“



Vom 18. bis zum 20. Februar 2009 fand der 11. Workshop der DFG-Forschergruppe "Governance der Forschung" an der Universität Tübingen statt.

Im Mittelpunkt dieses Workshops standen Ergebnispräsentationen aus den Teilprojekten und Diskussionen zur internen und externen Governance von Universitäten. Das Teilprojekt "*Heterogenität und Performance von DFG-Graduiertenkollegs*" wurde am Lehrstuhl von Birgit Unger und Susanne Kopp bearbeitet.

## 5. Weiterbildung

### 5.1 Wissenschaftliche Tagungen

#### Kristin Chlosta

---

- 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009.
- 11. Workshop Hochschulmanagement, Universität Münster, 20.-21.02.2009.
- 5. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 22.-24.01.2009.

#### Marlies Kluike

---

- 72. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V.; Pre-Workshop „Konfigurationelle komparative Methoden“, 26.05.2010.
- Die Ausbildungsentscheidung von Betrieben – ökonomische Forschungsansätze und Analysen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 23.–24.09.2009.

#### Susanne Kopp

---

- 6. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Zürich, 18.-20.03.2010.
- Abschlusskonferenz der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „The Changing Governance of Research“, Universität Frankfurt, 11.-12.03.2010.
- 13. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Trier, 02.-03.03.2010.
- 71. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Universität Erlangen-Nürnberg, 03.–06.06.2009.

## Kerstin Pull

---

- 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Umverteilung und soziale Gerechtigkeit“, Ottobeuren 12.-15.09.2010.
- Jahrestagung des Ausschusses für Unternehmenstheorie und –politik, Bendorf, 23.-24.04.2010.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Abschlusskonferenz „The Changing Governance of Research“, Universität Frankfurt 11.-12.03.2010.
- Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses, Universität Trier, 04.-05.03.2010.
- 13. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Trier, 02.-03.03.2010.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Workshop 13, Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, Speyer, 25.-26.02.2010.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Workshop 12: „Integration der Analysen: Eine Theorie mittlerer Reichweite“, Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, Speyer, 01.-02.10.2009.
- Jahrestagung des Ausschusses für Unternehmenstheorie und –politik, Bendorf, 24.-25.04.2009.
- Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses, Universität Koblenz Landau, 12.-13.03.2009.
- 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Workshop 11: „Interne und externe Governance in Universitäten“, Universität Tübingen, 18.-20.02.2009.
- 5. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 22.-24.01.2009.

## Agnes Stribeck

---

- 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Umverteilung und soziale Gerechtigkeit“, Ottobeuren 12.-15.09.2010.
- Verein für Socialpolitik, Jahrestagung, Kiel 07.-10.09.2010.
- Joint Conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE) Conference, Köln 05.-08.09.2010.
- Economic Science Association World Meeting, Kopenhagen 08.-11.07.2010.

- 6. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Zürich, 18.-20.03.2010.
- 13. Kolloquium zur Personalökonomie, IAAEG Trier, 01.-03.03.2010.
- Society for the Advancement of Socio-Economics, Paris, 16.-18.07.2009.
- 71. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Universität Erlangen-Nürnberg, 03.-06.06.2009.
- 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009.
- Volkswirtschaftlicher Workshop, Universität Tübingen, 13.-14.02.2009.
- 5. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 22.-24.01.2009.

## Birgit Unger

---

- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Workshop 12: „Integration der Analysen: Eine Theorie mittlerer Reichweite“, Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung, Speyer, 01.-02.10.2009.
- 12. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Wien, 05.-06.03.2009.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Workshop 11: „Interne und externe Governance in Universitäten“, Universität Tübingen, 18.-20.02.2009.
- 5. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 22.-24.01.2009.

## Karin Vetter

---

- 6. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Zürich, 18.-20.03.2010.
- 13. Kolloquium zur Personalökonomie, IAAEG Trier, 01.-03.03.2010.

## 5.2 Forschungsaufenthalte

### Agnes Stribeck

---

- Max-Planck-Institut für Ökonomik, Jena, 17.-21.05.2010.

### Karin Vetter

---

- Kellogg School of Management, Northwestern University, Chicago, IL, USA, 10.01.-20.03.2009.

## 5.3 Hochschuldidaktische Weiterbildung

### Kristin Chlosta und Karin Vetter

---

Kristin Chlosta und Karin Vetter haben das **Baden-Württemberg-Zertifikat für Hochschuldidaktik** erworben. Das Zertifikat bietet eine didaktisch-methodisch begründete Kombination aus Workshops, Praxisberatungen und Lehrhospitationen und orientiert sich hinsichtlich seiner Anforderungen an internationalen Standards. Das Hochschuldidaktikzentrum der Universitäten Baden-Württemberg (HDZ), welches dieses Zertifikat verleiht, wurde im Jahr 2001 vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg und den neun Universitäten des Landes gegründet. Der Lehrstuhl gratuliert!



*Feierliche Verleihung der Zertifikate im November 2008*

### Marlies Kluike

---

- "Studentische Lernhaltungen und Lernstrategien verstehen und beeinflussen", Stuttgart, 23.-24.07.2010.
- „Produktive Rückmeldungen an Studierende geben“, Tübingen, 19.-20.07.2010.
- „Fit für die Lehre - Hochschuldidaktische Grundlagen 2“, Tübingen, 21.-22.07.2010.
- „What is a good teacher?“, Karlsruhe, 22.-23.04.2010.
- „Fit für die Lehre – Hochschuldidaktische Grundlagen 1“, Tübingen, 23.-24.03.2010.
- „Lehrveranstaltungen effektiv planen und vorbereiten“, Tübingen, 21.-22.09.2009.

## Susanne Kopp

---

- „Fit für die Lehre – Hochschuldidaktische Grundlagen 2“, Tübingen, 21.-22.07.2010.
- „Fit für die Lehre – Hochschuldidaktische Grundlagen 1“, Tübingen, 23.-24.03.2010.

## Agnes Stribeck

---

- „Das Lehrportfolio: Die eigene Lehrtätigkeit dokumentieren und evaluieren“, Tübingen, 28.-29.07.2010.
- „Fit für die Lehre – Hochschuldidaktische Grundlagen 2“, Tübingen, 24.-25.02.2010.
- „Fit für die Lehre – Hochschuldidaktische Grundlagen 1“, Tübingen, 01.-02.10.2009.

## 6. Wissenschaftliche Selbstverwaltung

### 6.1 Fakultät

#### Kristin Chlosta

---

- Stellvertretendes Mitglied des Fakultätsrats der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (01.04.2007-31.03.2009)

#### Kerstin Pull

---

- Dekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (01.10.2008-30.09.2010)
- Vorsitz der Berufungskommissionen für die W3-Professuren „Managerial Accounting“, „Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Arbeitsmärkte“ sowie „Statistik und Ökonometrie“
- Mitglied des Fakultätsrats, des Prüfungs- Promotions- und Habilitationsausschusses der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2003)
- Mitglied des Aufsichtsrats der Friedrich-List-Stiftung (seit 01.10.2003)

#### Birgit Unger

---

- Ansprechpartnerin der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. an der Universität Tübingen (bis 31.03.2009)
- Mitglied des Fakultätsrats der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (01.10.2006-31.03.2009)

### 6.2 Universität

#### Kerstin Pull

---

- Mitglied des Senats der Universität Tübingen (01.10.2008-30.09.2010)
- Fakultätsexternes Mitglied in der Berufungskommission für die W3-Professur „Sportmanagement“

## 6.3 Scientific Community

### Kerstin Pull

---

#### □ Netzwerke

- Mitglied des Ausschusses für Unternehmenstheorie und –politik im Verein für Socialpolitik (VfS) (seit 04/2009)
- Mitglied des erweiterten Vorstands des Vereins für Socialpolitik (seit 03/2009)
- Mitglied des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik (VfS) (seit 03/2007; seit 03/2009 Vorsitzende)
- Mitglied der DFG-Forschergruppe „Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit von Universitäten und Forschungsorganisationen – Neue Governanceformen“ (10/2006-09/2009)
- Korrespondierendes Mitglied des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Trier (seit 2003)

#### □ Wissenschaftliche Beratung

- Leitungsausschuss Berufsbildungsforschung im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement, Bern (seit 08/2008)
- Wissenschaftlicher Beirat des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (FATK) Tübingen (seit 2005)
- Wissenschaftlicher Beirat des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen (seit 2005, seit 2008 Stellvertretende Vorsitzende)

#### □ Gutachtertätigkeit

- *Wissenschaftliche Fachzeitschriften:*  
Academy of Management Journal (AMJ), Central European Journal of Operations Research, Die Betriebswirtschaft (DBW), Die Unternehmung, Economic Inquiry, Education Economics Journal, Industrielle Beziehungen, Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE), Journal of Economic Psychology, Management Revue, Research Policy, Schmollers Jahrbuch, Schmalenbach Business Review (sbr), Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF), Zeitschrift für Betriebswirtschaft (ZfB), Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF), Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)
- *Wissenschaftliche Tagungen:*  
Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Herbstworkshop der Kommission Personalwesen im VHB, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS)
- *Forschungs- und Qualifizierungsprojekte:*  
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Studienstiftung des Deutschen Volkes, Hanns-Seidel-Stiftung, Alexander von Humboldt-Stiftung, Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)

□ **Herausgeberschaften**

- Schriftenreihe „Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik“ (seit 2008, gemeinsam mit Uschi Backes-Gellner und Matthias Kräkel)
- Die Betriebswirtschaft – DBW (seit 08/2008)

□ **Mitgliedschaft in wissenschaftlichen Vereinigungen**

American Economic Association (AEA), Academy of Management (AOM), Ausschuss für Bildungsökonomik im VfS, Ausschuss für Unternehmenstheorie und –politik im VfS, Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft, European Association of Law & Economics (EALE), Gesellschaft für experimentelle Wirtschaftsforschung, International Industrial Relations Association – Deutsche Sektion (GIRA), Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Verein für Socialpolitik (VfS)