



WiWi NEWS

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft

Winter 2020



Forschung

Diversity im Business –
Sprache, Kultur, Geschlecht...

Studium

Studentische Initiativen –
Über die Lehre hinaus lernen

Karriere

TYA: International Economics
Karriere bei der Weltbank



Dr. Michael Riedle
Steuerberater

Stolz darauf, ein RWT'ler zu sein.

„Es ist nicht egal, wo ich meine Karriere starte. Gerade im People Business zählen Perspektive und Werte, für die ein Unternehmen steht. Für mich zählen menschlicher Umgang, Verlässlichkeit und ein dynamisches Umfeld. Es zählt ... meine Zukunft.“



Editorial	3
von Gernot Müller	

Forschung

Frauenfreundliche Unternehmenskultur – Ein Weg für mehr Frauen in Leitungsgremien	4
von Jasmin Joecks	
Same Bed, Different Dreams – Vertrauen und Fairness im sino-deutschen Kontext ..	5
von Jörg Büechl	
Kulturelle Diversität erlebbar machen	6
von Kerstin Maier	
Multinationale Unternehmen – Generationen hoch qualifizierter Migrierter	7
von Cristina Popescu	
Teambuilding zu Babylon – Sprachdiversität in multinationalen Teams	8
von Helene Tenzer	
Corona-Forschungsprojekt – Globale Wertschöpfungsketten	11
von Peter Eppinger und Oliver Krebs	
You(r) Study – Studium mit digitalen Medien meistern	12
von Taiga Brahm	

Studium

Hügelig, kulturell und nachhaltig – Aus aller Welt nach Tübingen	13
von Laura Scherer	
Goodbye Tübingen – Zum Auslandsstudium nach Japan, Kolumbien und Uganda ..	15
von Ramona Gresch und Laura Scherer	
Engagiert euch! – Studentische Initiativen stellen sich vor	17
Rock your life! – Für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit	18
Interview von Laura Scherer	

Karriere

Ten Years After: Tanja Goodwin – Von Tübingen zur Weltbank	20
Interview von Ramona Gresch	
Gleichstellung – Mehr als gleiche Karrierechancen	22
von Ramona Gresch	
Gender Wage Gap – Warum Frauen im Schnitt weniger verdienen	24
von Sarah Kuhn	
Zeugnisverleihung mal anders – Preise für die besten Abschlüsse	25
von Laura Scherer	

Aktuelles/Personalia

„The German Labor Market in a Globalized World“ – virtuell in Tübingen	27
von Martin Biewen und Patrick Kampkötter	
Auszeichnungen – Fachbereich Wirtschaftswissenschaft	28
Empirical Asset Pricing with Rare Disaster Risk: A Simulation-Based Approach ...	28
Aktuelles – Wirtschaftswissenschaft und Universität	29
Impressum	29
Disputationen und Promotionen	30



Vielfalt als Chance und Potenzial

In den USA entstand der unternehmerische Diversity-Ansatz, auch als Reaktion auf gesetzliche Diskriminierungsverbote. Das „Diversity Management“ sucht die Vielfalt der Mitarbeiter*innen für die eigenen unternehmerischen Ziele zu nutzen. Für diesen Ansatz wirbt in Deutschland seit 2006 die Wirtschaftsinitiative Charta der Vielfalt. Diversity-Ansätze sehen Vielfalt als Chance und Potenzial, also ressourcen- und nicht problemorientiert.

Text: Elisabeth Gregull, Bundeszentrale für politische Bildung, 14.05.2018,
Titelbild von Gerd Altmann via pixabay



Ihre Kompetenz ist gefragt.



Werden Sie Steuerberater, denn effiziente Steuerberatung wird immer wichtiger: Bei der Komplexität des nationalen wie internationalen Steuerrechts ist die Mehrzahl aller Firmen und Steuerpflichtigen auf qualifizierte Beratung angewiesen. Neben einem wirtschafts- oder rechtswissenschaftlichen Hochschulstudium ist eine praktische Tätigkeit auf dem Gebiet des Steuerwesens erforderlich. Die Steuerberaterkammer Stuttgart berät und unterstützt Sie auf dem Erfolgsweg zum Steuerberater über unterschiedliche Fortbildungsstufen bis zur Examensvorbereitung. Bundesweite Praktikumsangebote für Studierende finden Sie in der Studierenden-Börse auf unserer Homepage unter www.stbk-stuttgart.de (Azubi-Börse / Studierenden-Börse). Hier können Sie auch ein kostenfreies Gesuch nach einem Praktikumsplatz aufgeben. Kontakt: Tel: (0711) 61948-0; Fax: (0711) 61948-702; mail@stbk-stuttgart.de **www.stbk-stuttgart.de**



STEUERBERATERKAMMER
STUTTART



Editorial

Von Gernot Müller

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit geraumer Zeit ist der Begriff *Diversity* in aller Munde. Dieser geht auf die Bürgerrechtsbewegung in den USA zurück, die sich für die Gleichberechtigung von verschiedenen Gruppen einsetzt. Zentral war dabei die Vorstellung, dass die Menschenrechte universell gültig sind.

In jüngerer Zeit haben nun auch Unternehmen *Diversity* für sich entdeckt. Sie wollen die Vielfalt der Mitarbeitenden nutzen und erkennen zunehmend die Chancen und Potentiale, die sich daraus ergeben. *Diversity* wird hier als Ressource verstanden, die man für die unternehmerischen Ziele nutzen kann.

Vor diesem Hintergrund sind wir an unserem Fachbereich der Frage nachgegangen, wo *Diversity* in welcher Form zum Tragen kommt und welche Forschungsprojekte sich damit befassen.

Es erstaunt nicht, dass es in der Wirtschaftswissenschaft vielseitige Aspekte gibt, die wissenschaftliche Beachtung finden. Wie sieht eine frauenfreundliche Unternehmenskultur aus, in der Mütter



*Fachbereichssprecher
Professor Dr. Gernot Müller*

in Führungspositionen gelangen können? Worauf gründet eine gute Zusammenarbeit zwischen Deutschen und Chinesen im Unternehmen? Wann profitieren multinationale Konzerne von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund? Warum kann Sprachdiversität zu Effizienzverlusten

in multinationalen Teams führen? Wie können Sprachbarrieren überwunden werden?

Mit *Diversity* setzen sich auch unsere Studierenden auseinander, während ihrer Auslandsaufenthalte, im Umgang mit „Incomings“ oder in studentischen Initiativen. Ein wichtiger Aspekt für Weltoffenheit, die Überwindung von Barrieren und eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist die adäquate Vorbereitung der Studierenden. Dies beginnt mit der Lehre, setzt sich in internationalen Kooperationen mit Universitäten fort und endet längst nicht beim Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Lesen Sie, was *Diversity* an unserem Fachbereich ausmacht – aus der Sicht der Studierenden, der Forschenden und der Lehrenden. Ich wünsche Ihnen interessante Lektüre und: Bleiben Sie gesund!

Ihr





Frauenfreundliche Unternehmenskultur – Ein Weg für mehr Frauen in Leitungsgremien

Der Frauenanteil in den Leitungs- und Kontrollgremien großer börsennotierten europäischer Firmen bleibt weit hinter dem Männeranteil zurück. Mögliche Gründe dafür sind vielfältig. Von Unternehmensseite aus werden Frauen beispielsweise, etwa mangels Zugehörigkeit zu den betreffenden Netzwerken, nicht in die entsprechenden Positionen berufen. Die für eine Berufung in Betracht gezogenen Frauen wiederum wählen ihre Mandate sorgfältig aus. Möglich wäre, dass sie auf die Unternehmenskultur achten, wenn es darum geht, sich für eine Tätigkeit zu entscheiden. Jasmin Joecks, Postdoktorandin am Lehrstuhl *Personal und Organisation* untersucht, inwieweit die Auszeichnung eines Unternehmens mit einem *Working Mother Award* dazu führt, dass es diesem leichter gelingt, Frauen für eine Mitarbeit in Leitungs- und Kontrollgremien zu gewinnen.

von Jasmin Joecks

In den letzten Jahren wurden in vielen europäischen Ländern gesetzliche Frauenquoten für Leitungs- und Kontrollgremien börsennotierter Firmen eingeführt. Allein die Ankündigung der Quote führte dazu, dass eine Nachfrage nach Frauen für solche Positionen steigt. Auf der Nachfrageseite kann man annehmen, dass Frauen, etwa mangels Zugehörigkeit zu den betreffenden Netzwerken – oft sogenannte „old boys clubs“ – nicht in die entsprechenden Positionen berufen werden. Betrachtet man die Angebotsseite, so ist anzunehmen, dass sich Frauen Unternehmen auswählen, die mit dem *Working Mother Award* ausgezeichnet wurden. Frauen könnten dies als ein Zeichen dafür betrachten, dass die Übereinstimmung der eigenen Werte mit denen der Firma groß ist.

Auszeichnungen für Frauen

Führt die Auszeichnung eines Unternehmens mit dem *Working Mother Award* zu einem erhöhten Frauenanteil in Leitungs- und Kontrollgremien?

Frauen und Führung

Knapp jede dritte Führungskraft (29,4 %) war 2018 weiblich. Dieser Anteil veränderte sich seit 2012 um + 0,8 Prozent. Im Zeitraum von 1992 bis 2011 stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 25,8 % auf 30,3 % an, wobei diese Werte mit den aktuellen Ergebnissen nur eingeschränkt vergleichbar sind.

Zu den Führungspositionen zählen Vorstände und Geschäftsführerinnen sowie Führungskräfte in Handel, Produktion und Dienstleistungen. (Quelle: Statistisches Bundesamt)



(Bild: Alexander Rochau, Fotolia)

In meiner Forschungsarbeit analysiere ich Unternehmensdaten aus Jahresberichten für gelistete Unternehmen in vier europäischen Ländern: Deutschland, Italien, Schweden und Großbritannien in einem Zeitraum von 2002–2016 zusammengestellt von Thomson Reuters. Die Daten zeigen, dass in Unternehmen, die mit einem *Working Mother Award* ausgezeichnet wurden, vier Jahre später auch signifikant mehr Frauen in Leitungs- und Kontrollgremien vertreten sind. Auch wenn ein kau-

saler Rückschluss aufgrund der Datenlage nicht möglich ist, liefert die Studie einen ersten Hinweis darauf, wie wichtig eine frauenfreundliche Kultur sein kann, wenn es darum geht, die Kluft zwischen den Geschlechtern in Leitungs- und Kontrollgremien zu verringern.

Lesetipp:

Tagesanzeiger/Schweiz vom 3.9.2020:
Jasmin Joecks:
Karriere, Kinder, Krise – und jetzt?



Same Bed, Different Dreams – Vertrauen und Fairness im sino-deutschen Kontext

Fairness und Vertrauen bilden die Basis für eine effiziente und belastbare Zusammenarbeit, werden jedoch in kulturspezifischen Kontexten unterschiedlich interpretiert. Gemeinsam mit Professor Dr. Markus Pudelko, Lehrstuhl *International Business*, untersucht Professor Dr. Jörg Büechl, wie Vertrauen und Fairness in deutsch-chinesischen Führungskräfte-Mitarbeiter-Dyaden über die Zeit erfolgreich entwickelt werden kann.

von Jörg Büechl

Fairness und Vertrauen als Basis

Erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit ist nach wie vor eine zentrale Herausforderung, der global agierende Konzerne und mittelständische Unternehmen tagtäglich gegenüberstehen. Basierend auf über 100 Interviews mit deutschen und chinesischen Fach- und Führungskräften in Deutschland und in China eruierte meine Dissertation bei Professor Pudelko am Lehrstuhl *International Business*, wie Vertrauen und ein gemeinsames Verständnis von Fairness zwischen deutschen und chinesischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Laufe ihrer Zusammenarbeit auf- und ausgebaut werden können und somit zu einer Leistungssteigerung von Unternehmen beitragen.

Vertrauen ist der Anfang von Allem

Ein Teilprojekt meiner Dissertation beschäftigt sich mit Vertrauensaufbau und -entwicklung in deutsch-chinesischen Führungskräfte-Mitarbeiterdyaden. Bisherige Diversity-Forschung zeigt auf, dass der Vertrauensaufbau in multikulturellen Teams durch unterschiedliche kulturelle Wertsysteme und Arbeitsweisen erheblich erschwert werden kann. Eine interessante Erkenntnis aus unseren Untersuchungen ist jedoch, dass entgegen geläufiger Diversity-Forschung chinesische Mitarbeiter gegenüber ihren deutschen Führungskräften ein großes Urvertrauen entgegenbringen, was in erster Linie auf ihre konfuzianische Prägung zurückzuführen ist. Da die deutschen Führungskräfte jedoch den Erwartungshaltungen ihrer chinesischen Mitarbeiter im Sinne eines paternalistischen Führungsstils nicht gerecht werden, erodiert oftmals dieses Urvertrauen kurz nach Beginn ihrer Zusammenarbeit und kann nur in bestimmten Fällen wieder auf- und ausgebaut werden. Basierend auf unseren Datensatz erklären wir die psychologischen Mechanismen sowie die unterschiedliche Vertrauensformen, -phasen und -dynamiken, welche den Vertrauensverlauf maßgeblich beeinflussen.

Eine weitere zentrale Erkenntnis ist die Identifizierung von kulturellen Profilen der chinesischen Mitarbeitenden insofern, als dass deren Vertrauensprozess gegenüber ihren deutschen Vorgesetzten nicht einheitlich verläuft, sondern je nach Alter, Erziehung und Erfahrung einen unterschiedlichen Verlauf nimmt. So fällt es traditionell geprägten chinesischen Mitarbeitenden/innen oftmals schwer das verlorene Vertrauen in ihre deutschen Vorgesetzten erneut aufzubauen, während bei chinesischen Mitarbeitenden, die unter anderem durch Reisen oder Auslandsaufenthalte erste tiefgreifende interkulturelle Begegnungen erfahren haben, der Vertrauensverlust oftmals vorübergehend ist. Eine dritte zentrale Erkenntnis ist, dass der Wiederaufbau von verlorenem Vertrauen oftmals nicht auf interkulturell-adäquates Verhalten von Vorgesetzten zurückzu-

führen ist, sondern durch einen internen Sinnstiftungsprozess und einen daraus abgeleiteten Adaptionsprozess auf chinesischer Seite gesteuert wird, auf welchen die deutschen Führungskräfte nur eingeschränkt Einfluss haben.

Faires Handeln durch mentale Fusion

Während es unstrittig ist, dass Menschen fair behandelt werden wollen, zeigt ein weiteres unserer Forschungsprojekte, dass sich das Verständnis von fairem und unfairem Verhalten von Kultur zu Kultur unterscheidet. So treffen in der anfänglichen Zusammenarbeit zwischen deutschen Führungskräften und chinesischen Mitarbeitenden unterschiedliche Interpretationen von Fairness aufeinander. Im Rahmen eines mentalen Fusionsprozesses, in dem beide Parteien ihre kulturelle



Song Dong:
Usefulness of Uselessness – Varied Window No. 12
(Bild: Pace Gallery, London)



Identität an die kulturellen Gegebenheiten des Gegenübers in gewissem Maße anpassen, gleicht sich auch das jeweilige Verständnis von Fairness an, welches analog zum vorherigen Forschungsprojekt nach einer gewissen Zeit in einer produktiven und belastbaren kulturübergreifenden Zusammenarbeit mündet. Im Rahmen dieses Annäherungsprozesses des gegenseitigen Fairnessverständnisses identifizierten wir eine Reihe personenbezogener und kontextueller Moderatoren, die diesen Prozess entweder unterstützen oder eben gefährden.

So What?!

Unsere Forschung zeigt auf, dass Fairness und Vertrauen kulturspezifische Konstrukte sind. Jedoch werden diese

oftmals nach westlichem Verständnis in asiatischen Kulturräumen untersucht, was ein verfälschtes oder bestenfalls eingeschränktes Bild des zu untersuchenden Forschungsgegenstands widerspiegelt. Unser qualitativer Forschungsansatz erlaubt uns daher eine unvoreingenommene Annäherung an die zu untersuchenden Phänomene, um diese in ihrer Ganzheit samt zugrundeliegender kultureller Normen und Wertvorstellungen zu erfassen und darzustellen. Ferner sind interkulturelle Trainings nicht nur bei Mitarbeiterentsendungen notwendig, sondern für sämtliche Angestellte, die in interkulturellen Teams arbeiten, um sich der jeweiligen kulturspezifischen Erwartungshaltungen bewusst zu werden und sich insbesondere in der fragilen Anfangsphase der Zusammenarbeit adäquat zu verhalten.



Prof. Dr. Jörg Büechl ist Professor für Personalmanagement an der Hochschule Aalen und Adjunct Professor an der Universität Tübingen. Seine Forschung beschäftigt sich mit Fairness und Vertrauen im interkulturellen Kontext, der Evolution lernender Organisationen sowie mit Agilität und Ambidextrie mittelständischer Unternehmen. (Bild: Berli Berlinski)

Kulturelle Diversität erlebbar machen

Die europäische Hochschulallianz CIVIS Für die europäische Hochschulallianz CIVIS steht die Förderung der kulturellen Vielfalt Europas im Mittelpunkt. Kerstin Maier koordiniert die Aktivitäten in diesem Projekt an der Universität Tübingen. Zuvor koordinierte die Betriebswirtschaftlerin internationale Projekte im Bereich Privatwirtschaftsförderung, Innovation und Hochschulbildung für Organisationen in mehreren Ländern.

von Kerstin Maier

Ein europäischer Campus

A European Civic University Alliance (CIVIS) ist ein Zusammenschluss von acht forschungsstarken Universitäten in Europa, der 384.000 Studierende und 55.000 Beschäftigte aus acht verschiedenen Ländern mit ihren jeweiligen Landessprachen zusammenbringt.

Mit CIVIS werden den Partnerunis somit vielfältige Möglichkeiten für den kulturellen Austausch geboten, die die Diversität Europas in der Universität erlebbar machen.

Erstens wird die physische Kurz- und Langzeitmobilität von Studierenden und Dozierenden gefördert; das trägt zur kulturellen Vielfalt in unseren Lehrveranstaltungen bei.

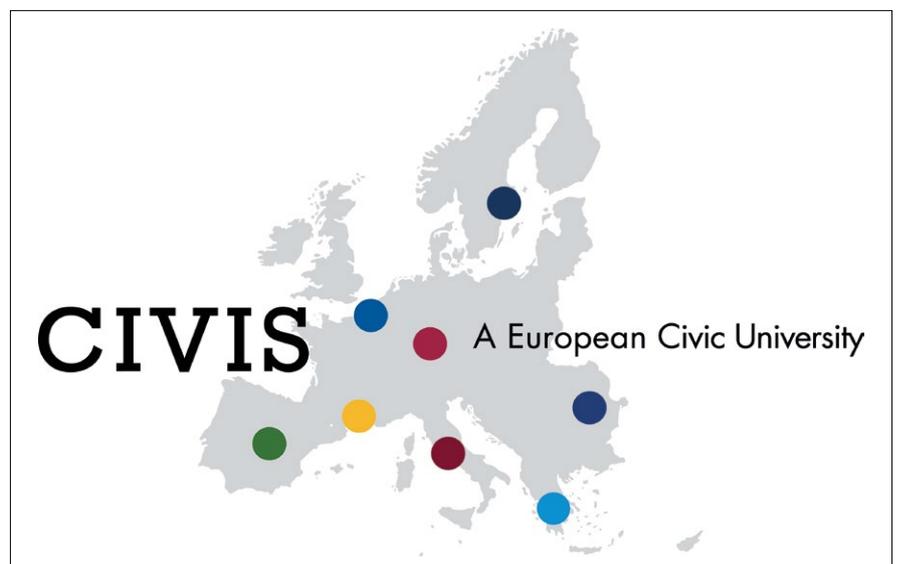
Zweitens macht die sogenannte „Virtuelle Mobilität“, die bei CIVIS eine große Rolle spielt, eine interkulturelle Lernerfahrung möglich, ohne die Heimatuniversität verlassen zu müssen.

Viele Lehr- und Forschungsaktivitäten befassen sich mit Themen, bei denen kulturelle Vielfalt eine wesentliche Rolle spielen, wie beispielsweise Migration und globale Gesundheit.

CIVIS will nicht nur die Zusammenarbeit seiner europäischen Partneruniversitäten fördern, sondern auch strategische Partnerschaften mit Afrika und dem mediterranen Raum vorantreiben, die es uns erlauben werden, afrikanische Studierende und Lehrende physisch und virtuell im Austausch näher kennenzulernen, und

die interkulturelle Kommunikation sowie die Zusammenarbeit in Forschung und Lehre zu stärken.

Mehr Information zu CIVIS: www.civis.eu und <https://uni-tuebingen.de/international/universitaet/netzwerke/civis/>



Die europäische Hochschulallianz CIVIS



Multinationale Unternehmen – Generationen hoch qualifizierter Migrierter

Länderübergreifende Migration ist eine selbstverständliche Realität in der heutigen Gesellschaft. Die kulturellen und sprachlichen Fähigkeiten gut qualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund können signifikante Vorteile für ein multinationales Unternehmen sein. Diese Fähigkeiten können in der Zusammenarbeit von Hauptsitz und ausländischen Tochtergesellschaften oder im Kontakt mit ausländischen Kunden bedeutend sein. Cristina Popescu untersucht in ihrer Dissertation bei Professor Markus Pudelko, Lehrstuhl *International Business*, wie die Identitätsbildungsprozesse bei qualifizierten Migranten/innen der ersten und zweiten Generation verlaufen, wie deren kulturelle und sprachliche Fähigkeiten im Unternehmen einsetzbar sind und welche Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden.

von Cristina Popescu

Bildungsgrad und Generation als Verwerfungslinie

Der Bildungsgrad und die Generationszugehörigkeit sind im Kontext von Migrationserfahrungen zwei der größten Einflussfaktoren. Expertenmeinungen besagen, dass mit einem hohen Bildungsgrad eine bessere Anpassung im Einwanderungsland verbunden ist. Weiterhin tendiert die erste Migrantengeneration, die in einem späteren Alter auswandert, mehr dazu, sich mit dem Ursprungsland zu identifizieren. Auf der anderen Seite wächst die zweite Migrantengeneration mit mehreren Sprachen und Kulturen auf. In meiner Dissertation untersuche ich die Kompetenzunterschiede und Arbeitserfahrungen der ersten und zweiten Generation von hoch qualifizierten Migranten/innen.

Identität als Brückenbauer

Die interkulturelle Ausprägung internationaler betrieblicher Tätigkeiten kann für multinationale Unternehmen oft zu einem zweischneidigen Schwert werden. Auf der einen Seite können vielseitige Perspektiven zu kreativen Lösungsansätzen führen. Auf der anderen Seite kann die Diversität Kommunikationsengpässe oder Konflikte hervorbringen. Ein Lösungsansatz für diese Herausforderungen wäre das Heranziehen kultureller und sprachlicher Fähigkeiten von Migrierten. Hoch qualifizierte Migranten/innen können diese Kompetenzen einsetzen, um kulturell unterschiedliche Verhaltensmuster aufzuklären, Sprachbarrieren zu überwinden und den internationalen Wissenstransfer zu optimieren. Die Identitätsform, die die Migranten/innen annehmen, beeinflusst dabei die Anwendung



Cristina Popescu, M.Sc., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für International Business. Ihre Promotion beschäftigt sich mit Generationsunterschieden bei hoch qualifizierten Migranten/innen hinsichtlich Multikulturalismus und Diskriminierung im Kontext multinationaler Unternehmen.

dieser Fähigkeiten in hohem Maße. Ideale interkulturelle Brückenbauer sind diejenigen, die sich sowohl mit dem Herkunftsland als auch Aufnahmeland identifizieren. Dies erreichen eher Menschen mit Migrationshintergrund zweiter Generation.

Von kulturell- und sprachspezifischen zu allgemeinen Fähigkeiten

Beide Einwanderergenerationen setzen aktiv ihre ethnischen Kenntnisse ein, um den Wissenstransfer mit ausländischen Tochterunternehmen zu optimieren oder

eine einträchtige Partnerschaft mit ausländischen Kunden zu erschaffen. Dies fällt ihnen leicht, da sie mit dieser Kultur gut vertraut sind. Darüber hinaus können sie aber auch zwischen Kulturen vermitteln, die sie gar nicht kennen. Hier zeigen meine Ergebnisse, dass vor allem die zweite Generation besser mit kulturell und sprachlich fremden Situationen im Kontext internationaler betrieblicher Abläufe umgehen kann als die erste. Die multikulturelle Erziehung, die die zweite Generation genießt, ermöglicht ihnen, zu einem kulturellen Chamäleon zu werden. Manager/innen sollten bei der Einstellung hoch qualifizierter Migranten/innen darauf achten, diese in Schlüsselpositionen einzusetzen, wo sie ihre kulturellen und sprachlichen Kompetenzen anwenden können.

Wahrnehmung von Diskriminierung

Diskriminierungserfahrungen sind leider oft Bestandteil von Migration. Meine Ergebnisse zeigen aber auch ein anderes Bild, wobei sich dieses nur auf hervorragend ausgebildete Migranten/innen, vornehmlich aus Europa bezieht: Sowohl die erste als auch die zweite Generation gut qualifizierter Migranten/innen haben eher selten diskriminierende Erfahrungen im privaten und beruflichen Kontext wahrgenommen, sprechen dagegen vielmehr von sogenannten Microaggressions, die aus der Mehrheitsgesellschaft oftmals eher unbewußt geäußert werden. Im Vergleich wird von weiblichen Migranten eher die Geschlechterdiskriminierung als schwerwiegender erwähnt. Führungskräfte könnten hierbei ein inklusives Betriebsklima erschaffen, in dem sowohl der Migrationshintergrund als auch Geschlecht in den Hintergrund rücken.



(Bild unsplash)



Teambuilding zu Babylon – Sprachdiversität in multinationalen Teams

Multinationale Teams gelten als Erfolgsgaranten für globalen Wissensaustausch und Innovation, stoßen jedoch häufig auf Kommunikationsbarrieren zwischen Kollegen/innen unterschiedlicher Muttersprachen. Zusammen mit Professor Dr. Markus Pudelko, Lehrstuhl *International Business*, untersucht Dr. Helene Tenzer, warum Sprachdiversität auch im Zeitalter der Wirtschaftsweltssprache Englisch zu Effizienzverlusten führen kann und entwickelt Empfehlungen für erfolgreiches Sprachmanagement.

von Helene Tenzer

ABB's official language is poor English.

Viele Führungskräfte glauben, die Einführung einer einheitlichen Konzernsprache könne alle Kommunikationsbarrieren beseitigen. Ex-ABB Chef Göran Lindahl erkannte dies als Fehleinschätzung und versuchte, den Erwartungsdruck auf seine Mitarbeiter abzubauen. Basierend auf 130 Interviews mit Topmanagern, Teamleitern/innen und -mitarbeitenden aus sechs Automobil- und IT-Konzernen zeigt meine Habilitationsschrift die weitreichenden Folgen von Sprachdiversität und entwickelt Empfehlungen für erfolgreiches Management vielsprachiger Teams.

Sprachkompetenz ist Macht

Ein Teilprojekt meiner Habilitation (*Journal of World Business* 2017, ausgezeichnet mit dem *Best Article Award* der Zeitschrift) zeigt, wie die Wahl einer offiziellen Teamsprache das Machtgefüge von Teams beeinflusst. Führungskräfte mit Schullenglisch können ihre Weisungsbefugnis gegenüber deutlich eloquenteren Muttersprachlern nur schwer geltend machen, was ihre Koordinationsfunktion einschränkt. Expertenmeinungen verhallen ungehört, wenn sie stockend oder verspätet vorgebracht werden. Da Teammitglieder meist nach komplementären Fähig-

keiten ausgewählt werden, ist es höchst problematisch, diese Beiträge zu verlieren. Je größer das Gefälle in den Sprachkompetenzen von Mitarbeitenden, desto stärker sind diese effizienzhemmenden Machtverschiebungen.

Sprachbarriere als Vertrauensbarriere

Interdependente Teamarbeit lebt zudem von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wie ein weiteres Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit Prof. Pudelko zeigt (*Journal of International Business Studies* 2014), beeinträchtigen Sprachbarrieren jedoch auch dieses Fundament



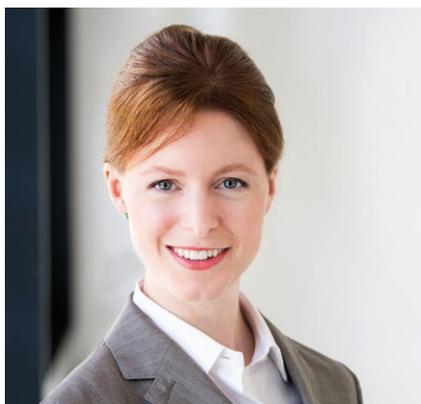
Teamleiter/innen und -mitarbeitende müssen Sprachbarrieren proaktiv und kollaborativ bewältigen, um Effizienzverluste zu minimieren. (Bild: Gerd Altmann/pixabay)



für Teamerfolg. Fachliche Experten/innen genießen oft das Vertrauen ihrer Kollegen/innen. Sie gewinnen dieses jedoch nur, wenn sie ihre Expertise in der Fremdsprache effektiv artikulieren können. Die Angst, aufgrund mangelnder Sprachkompetenz benachteiligt zu werden, schürt zusätzliche Unsicherheiten. Sprachliche Missverständnisse und Abstimmungsprobleme lassen Kollegen zudem oft unzuverlässig erscheinen und untergraben die gemeinsame Vertrauensbasis.

Sprachdiversität im virtuellen Raum

Durch die abrupte Verschiebung von großen Teilen unserer Arbeit ins Home-Office forderte die Corona-Pandemie einen plötzlichen Umstieg von Teamarbeit in den virtuellen Raum. Unsere Studie in virtuellen Teams (*Journal of International Business Studies* 2016, nominiert für den *Best Paper Award des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft*) belegt jedoch massive Einflüsse von Sprachbarrieren auf den Wissensaustausch in Telefon- und Zoom-Konferenzen. Gleichzeitig einer fremdsprachlichen Konversation zu folgen, unterschiedlichste Akzente zu



PD Dr. Helene Tenzer ist akademische Rätin am Lehrstuhl für International Business. Ihre Forschung beschäftigt sich mit multinationalen, virtuellen und agilen Teams, Sprachdiversität und Verhalten in Organisationen. (Bild: privat)

verstehen, komplexe fachliche Inhalte zu durchdenken und Antworten zu formulieren überlastet viele Teilnehmer. Die Betroffenen greifen verstärkt zu schriftlichen Medien wie Emails, die ihnen vermeintliche Kontrolle über den Informationsfluss geben, für die Aushandlung kontroverser

Innovationsvorhaben jedoch ungeeignet sind. Chatsysteme erlauben schriftlichen, aber dennoch schnellen Austausch, reduzieren damit die Marginalisierung schwächerer Sprecher/innen und fördern die Wissensverarbeitung in virtuellen Teams.

Sprachmanagement als Lösungsansatz

Während interkulturelle Trainingsangebote in vielen Unternehmen bereits Standard sind, werden Sprachbarrieren noch häufig vernachlässigt. Fazit unserer Arbeit ist, dass effizientes Management von Sprachdiversität in multinationalen Teams ein Umdenken auf allen Ebenen erfordert. Personalmanager sollten Sprachkompetenzen bei der Rekrutierung bedenken und Projektleiter sollten Teams auch unter diesem Gesichtspunkt zusammenstellen. Teamleiter/innen können durch einen offenen, aber entspannten Umgang ein inklusives Kommunikationsklima fördern, während Mitarbeiter/innen einerseits an ihren Sprachkompetenzen arbeiten und Hemmschwellen überwinden, andererseits aber auch Toleranz für schwächere Sprecher/innen entwickeln können. Frei nach Göran Lindahl: Nobody is perfect!

ANGEBOTE FÜR ALUMNI DES FACHBEREICHS WIWI

KOSTENLOSER ALUMNI NEWSLETTER

Unser E-Mail-Newsletter informiert Sie 2-3 mal pro Jahr über Neuigkeiten aus Forschung und Veranstaltungen an der Universität und dem Fachbereich.

Bleiben Sie informiert und verbunden!



VERNETZUNG ÜBER DIE SOZIALEN MEDIEN



wiwinetzwerk



www.facebook.com/wiwinetzwerk



Alumni Wirtschaftswissenschaft
Uni Tübingen



WiWi Alumni Tübingen

ALUMNI- VERANSTALTUNGEN

Große und kleine Alumni-Reunions, Stammtische – auch online!

Spannende Online-Seminare

Vorträge für und von Alumni

Vernetzung mit den Studierenden und Lehrenden



SIE MÖCHTEN DIE ANGEBOTE NUTZEN?
BESUCHEN SIE UNS UNTER:

www.wiwi.uni-tuebingen.de/alumni oder www.wiwi-netzwerk.com



Building a better
working world

Ist Karriere ein Weg oder ein Ziel?

Ihre Laufbahn ist kein vorbestimmter Pfad, sondern ein Weg, der immer wieder neue Perspektiven bietet - und Ihr Einstieg bei EY der optimale Startpunkt.

www.de.ey.com/karriere #BuildersWanted

The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Corona-Forschungsprojekt – Globale Wertschöpfungsketten

Dr. Peter Eppinger und Dr. Oliver Krebs sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Lehrstuhl *International Economics* von Professor Kohler. Eppinger promovierte an der Universität Tübingen im Jahr 2018 nach dem VWL-Studium an der LMU München und in Tübingen. Krebs promovierte 2019 an der Universität Passau nach seinem VWL-Studium in Würzburg und Tübingen. Im Frühjahr 2020 starteten die Wissenschaftler ein Forschungsprojekt, um der Frage nachzugehen: Kann die Entkopplung von globalen Wertschöpfungsketten die negativen Wirtschaftseffekte von Covid-19 verstärken?

von Peter Eppinger und Oliver Krebs

Internationale Schock-Ausbreitung durch globale Wertschöpfungsketten

In der Anfangszeit der Covid-19 Pandemie waren die Sorgen in vielen Ländern groß, dass ein Lockdown in China gravierende Auswirkungen auf internationale Lieferketten haben würde. Aufgrund Chinas zentraler Position in vielen globalen Wertschöpfungsketten (engl. *Global Value Chains*, kurz GVCs) dominierten sie zu Beginn sogar die Bedenken über eine Ausbreitung des Virus selbst. Damals wie heute wird viel darüber spekuliert, welche Rolle GVCs für die internationale Ausbreitung von unerwarteten „Schocks“ spielen. Mit dem Ziel, die Abhängigkeit und Anfälligkeit gegenüber solchen Schocks im Ausland zu reduzieren, denken Regierungen u.a. in der EU und in den USA intensiv über eine „Renationalisierung“ oder „Entkopplung“ von GVCs nach (v.a. in der Medikamentenversorgung). Diese Debatte dauert in vielen Industrieländern schon länger an und wurde nun durch die Pandemie weiter angefacht.

GVCs im quantitativen Handelsmodell

In einem neuen Forschungsprojekt untersuchen wir gemeinsam mit Gabriel Felbermayr (IfW und Uni Kiel) und Bohdan Kukharskyy (City University of New York) welche Rolle GVCs für die internationale Ausbreitung von Schocks spielen (CESifo Working Paper No. 8572). Diese Frage können wir erstmals beantworten anhand eines quantitativen Modells des Welthandels, in dem wir globale Verflechtungen zwischen 56 Sektoren in 43 Ländern (und dem Rest der Welt) abbilden. Entscheidend für unsere Anwendung ist es, dass wir die Handelskosten für Final- und Zwischengüter getrennt betrachten. Diese Unterscheidung ermöglicht es uns, den Handel in Zwischengütern isoliert zu erschweren oder gar ganz zu unterbinden und somit seine Rolle für die Ausbreitung von Schocks zu quantifizieren. Während die Renationalisierung von GVCs selbst

wenig überraschend zu Wohlfahrtsverlusten in allen Ländern führt, verändert sich dadurch die internationale Ausbreitung von Schocks auf interessante Weise.

Kontrafaktische Simulationen

Wir nutzen das Modell für kontrafaktische Simulationen, welche die Auswirkungen des Covid-19 Schocks Anfang 2020 in China auf den Rest der Welt beschreiben. Grundlage dafür sind Daten über den tatsächlichen Einbruch der Produktion in chinesischen Industrien, der durch Covid-19 und den folgenden Lockdown ausgelöst wurde. Dieses Szenario lässt sich so verstehen: Was wäre passiert, wenn sich die Covid-19 Krise permanent auf China beschränkt und den Rest der Welt nur durch den Handel betroffen hätte? Es beschreibt nicht die tatsächliche Entwicklung, sondern blendet gezielt die tatsächlich passierten internationalen Ansteckungen von GVCs zu ermöglichen.

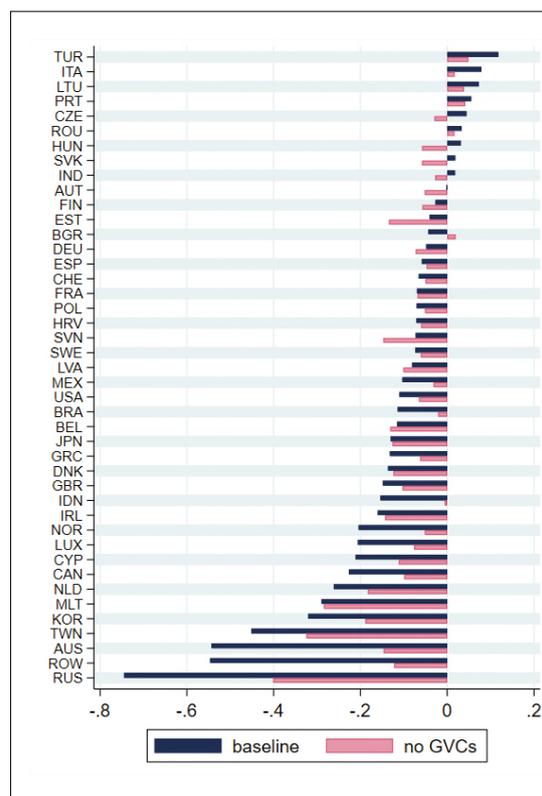
Internationale Auswirkungen des Covid-19 Schocks in China

Die Analyse liefert überraschende Ergebnisse:

1. Sind die Effekte des Covid-19 Schocks in China nicht durchweg negativ, sondern einzelne Länder (v.a. die Türkei) gewinnen durch Handelsumlenkungseffekte – sie produzieren nun vermehrt Güter, die vorher aus China kamen.
2. Während die Renationalisierung von GVCs die Auswirkungen zumeist abschwächt (um 40% für das Medianland), verstärken sich die negativen Effekte für andere Länder (u.a. für Deutschland).
3. Können sich die Effekte in einer Welt ohne GVCs sogar umkehren, wie z.B. für einige osteuropäische Staaten.

Entkopplung der USA von GVCs

Das komplette Unterbinden des Zwischen-
güterhandels zwischen allen Ländern stellt



Grafik: Wohlfahrtseffekte des Covid-19 Schocks in China je Land, mit und ohne GVCs. (Eppinger/Krebs)

ein extremes Szenario dar, dessen Umsetzung nicht in der Macht einzelner Länder liegt. Um unsere Analyse näher an aktuell tatsächlich diskutierte Politikmaßnahmen zu rücken, untersuchen wir zuletzt auch ein Szenario, in dem nur die USA sich von GVCs entkoppelt und ihre Zwischengüterproduktion vollständig renationalisiert. Es zeigt sich ein klares Bild: Die negativen Auswirkungen des Schocks in China auf die USA werden dadurch kaum reduziert und stehen in keinem Verhältnis zu dem gewaltigen Wohlfahrtsverlust von 1,5% durch die Entkopplung selbst. Vor diesem Hintergrund scheint eine Renationalisierung von GVCs gelinde gesagt wenig vielversprechend.



You(r) Study – Studium mit digitalen Medien meistern

Professorin Taiga Brahm ist Inhaberin des Lehrstuhls *Ökonomische Bildung und Wirtschaftsdidaktik*. Die Forschungsprojekte beschäftigen sich mit der Frage des Lehrens und Lernens in unterschiedlichen Bildungskontexten, insbesondere an Gymnasien und Hochschulen. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie Lernende unterstützt werden können, sich zu selbständigen (Wirtschafts-)bürgern zu entwickeln. Im Forschungsprojekt *You(r) Study* wird untersucht, was Studieren im digitalen Zeitalter bedeutet – Tübinger Wissenschaftswissenschaftlerinnen sind daran beteiligt.

von Taiga Brahm

Der Digitalisierungsprozess fordert Bildungseinrichtungen heraus

Für Universitäten und Hochschulen ist es wichtig, zu wissen, wie und warum ihre Akteure Medien nutzen. Einstellungen und Handlungen von Studierenden wurde bislang in diesem Zusammenhang wenig beachtet. Das dreijährige Forschungsprojekt „You(r) Study“ nahm bewusst die Studierenden in den Fokus. Es wurde insbesondere untersucht, welche Handlungsweisen und Motivationen Studierende in Bezug auf ihr Studium mit Medien zeigen. Geleitet wurde das Vorhaben von der übergeordneten Forschungsfrage, wie Studierende mit Hilfe von digitalen Medien ihrem Studium einen eigenen Sinn verleihen.

Die Ergebnisse wurden durch einen empirischen Feldzugang in Form von Studierendenbefragungen an vier und Gruppendiskussionen an sechs Universitäten sowie Logfile-Analysen von universitären Learning-Management-Systemen generiert. Untersucht wurden in der Studierendenbefragung die Mediennutzung Studierender, ihre akademische und medienbezogene Selbstwirksamkeit sowie der Zusammenhang mit Faktoren, die für die Studienleistung bedeutsam sind. Es wurden über 2.000 Studierende an vier deutschen Hochschulen befragt.

Im Einklang mit bisherigen empirischen Untersuchungen zeigte sich beispielsweise, dass Studierende mit einem höheren Vertrauen, den Anforderungen im Studium gewachsen zu sein und Probleme erfolgreich lösen zu können (akademische Selbstwirksamkeit), auch motivierter, zielgerichteter und allgemein erfolgreicher im Studium sind, d. h. bessere Noten erlangen. Die weit verbreitete Nutzung digitaler Medien zu Studienzwecken lässt sich bestätigen: Studierende sind so gut wie flächendeckend mit Laptops und Smartphones ausgestattet, sie setzen Medienanwendungen regelmäßig für das Studium ein und studienbezogener Austausch und Organisation finden häufig in sozialen Netzwerken statt.

Mediennutzung und Selbstwirksamkeit

Wie Studierende Medien nutzen, hängt zudem mit ihrer eigenen medienbezogenen Selbstwirksamkeit, d.h. ihrer Erwartung, Medien produktiv für das Studium nutzen zu können, zusammen. Dies könnte Ansatzpunkt für künftige Forschung und Fördermaßnahmen bieten. Man könnte verstärkt untersuchen, inwieweit Studierende mit einer stärker ausgeprägten medienbezogenen Selbstwirksamkeit in der Lage sind, die Studienanforderungen besser zu erfüllen, welche Rolle dabei

weitere individuelle und soziale Faktoren (z. B. Motivation, Einstellungen) spielen und ob es eine soziale Benachteiligung bestimmter Gruppen gibt.

Eine praktische Implikation, die sich im Online-Semester als relevant herausgestellt hat: Für Studierende ist es wesentlich, mit bestehenden formellen Strukturen und bereitgestellten Medien ihrer Universität umgehen zu können. Dabei stehen sie gleichzeitig vor der Anforderung, angesichts vielfältiger Studienziele individuelle Anpassungsstrategien und Handlungsweisen für sich selbst zu etablieren. Möchte man aus den Forschungsergebnissen auf konkrete Maßnahmen an Universitäten schließen, sollten diese speziell an den widersprüchlichen Hinweisen aus der Forschung mit Studierenden anknüpfen.

Ergebnisse veröffentlicht

Das dreijährige Verbundforschungsprojekt „You(r) Study“ nahm bewusst die Studierenden in den Fokus: Ein Team der Universität zu Köln erforschte in Zusammenarbeit mit der Ruhr-Universität Bochum, der Technischen Universität Kaiserslautern sowie Professorin Taiga Brahm und Marina Pumprow von der Universität Tübingen das Verhältnis zwischen Studierenden, Medien und Universität.

Einblick in die Forschungsergebnisse bietet die Publikation „Studierende – Medien – Universität“, die beim Waxmann-Verlag erschienen ist. Der Sammelband spiegelt die Forschung im You(r) Study-Forschungsverbund wider. Zugleich fand das durch das BMBF in der Linie „Digitale Hochschulbildung“ geförderte Forschungsprojekt damit seinen erfolgreichen Abschluss.

Infos: <https://your-study.info/>

YOUR
STUDY
FORSCHUNGSPROJEKT ÜBER DAS
EIGENSINNIGE STUDIEREN MIT MEDIEN



Hügelig, kulturell und nachhaltig – Aus aller Welt nach Tübingen

Jedes Semester finden Studierende aus den verschiedensten Ländern ihren Weg nach Tübingen und an den Fachbereich Wirtschaftswissenschaft. Einige von ihnen hat WiWi-NEWS in den letzten Jahren getroffen, um mit ihnen über ihre Erfahrungen mit der Universität, der Stadt und den Menschen zu sprechen.

von Laura Scherer



Sebastiano Putoto mag das anspruchsvolle kulturelle Umfeld in Tübingen (Bild: Larcher)

Sebastiano Putoto aus Pavia, Italien Sommer 2012

„Es war mir wichtig, noch einmal etwas Neues zu erleben und VWL in einem anderen Land zu studieren. Deutschland ist so etwas wie ein Mythos in Italien – ein Land mit Vorbildfunktion, von dem man viel lernen kann, gerade auch in ökonomischen Belangen. Also dachte ich, ich versuche es – und hier bin ich nun.“

Zuerst einmal wird Tübingen meinen Erwartungen wirklich gerecht. Die Dozenten sind aus meiner Sicht sehr jung, ein Dozent Mitte 40 – das sieht man nicht sehr oft in Italien, auch wenn ich denke, dass man Pavia wirklich nicht als Durchschnittsuniversität Italiens sehen darf. Und trotz ihres „jungen“ Alters sind die Dozenten hier extrem kompetent und sehr motiviert, gut zu lehren. Ich muss viel mehr außerhalb der Vorlesungszeit vor- und nachbereiten als in Italien, und wir beschäftigen uns auch mehr mit aktuellen wissenschaftlichen Debatten.“

Sara Huhtanen aus Helsinki, Finnland Winter 2013

„Ich habe mich in Tübingen verliebt! Die Stadt ist so hübsch und bezaubernd, solch eine Stadt kann man in Finnland nirgendwo finden. Besonders habe ich die hügelige Landschaft Tübingens geliebt. Finnland ist wirklich so flach. Und es ist sehr praktisch, dass Tübingen so kompakt ist. Da ich im Zentrum wohnte, bin ich immer mit meinem Rad gefahren oder zu Fuß gegangen. In Helsinki muss ich immer mit dem Regionalzug, dem Bus, der U-Bahn oder Straßenbahn fahren, um überhaupt irgendwohin zu kommen.“



Sara Huhtanen studierte zwei Semester in Tübingen (Bild: privat)

Gabriel Lins aus Manaus, Brasilien Winter 2017

„Es ist eine Studentenstadt, in der ich die Chance habe, meine Freunde täglich auf der Straße oder in der Cafeteria zu treffen. An der Universität Tübingen studieren zu dürfen, ist ein wahr gewordener Traum für mich, also bin ich sehr glücklich, hier zu sein.“



Gabriel Lins hat Economic Sciences an der University Federal of Amazonas in Manaus studiert. (Bild: privat)

Entschieden für Deutschland habe ich mich wegen der Qualität des Studiums. Nicht nur, dass man in Deutschland viele berufliche Möglichkeiten hat, auch die Wirtschaft selbst ist in Deutschland sehr stark. Ein weiterer Grund war für mich, dass es in Deutschland keine Studiengebühren gibt.“

Wenting Xing aus China Sommer 2018

„Vor Antritt meines Auslandstudiums in Deutschland hatte ich große Erwartungen. Ich wollte einerseits mein Fachwissen vertiefen und andererseits die Deutschen und ihre Kultur besser kennenlernen. Diese Erwartungen wurden während der zwei Jahre in Tübingen mehr als erfüllt. Ich habe mein Wissen im Bereich Finance sehr erweitern können und mich in Land und Leute verliebt.“

Economics and Finance im Masterprogramm an der Universität Tübingen zu studieren, war eine der besten Entscheidungen, die ich je getroffen habe. Das Programm bereichert mein Wissen, erweitert meinen Horizont und ich entdeckte meine Potentiale. Das Masterprogramm bietet



Wenting Xing hat im Bachelor Internationale Finanzen in China studiert. (Bild: privat)

mir auch die Möglichkeit, meine wahre Leidenschaft zu finden. Während des Studiums begeisterten mich besonders Statistik und Ökonometrie.

Isabelle Deschamps aus Lyon, Frankreich Sommer 2019

„I have chosen the Double Degree Programme because it is a one-life opportunity that I hope will add value to my profile. Plus, the University of Tübingen enjoys a great reputation, and has constructed its name over years. Also, it is very enriching and pleasant to be gradu-

ated from two universities: IAE Lyon and Tübingen. I would absolutely recommend the programme because it is a complete experience: university life, different teaching systems, opportunity to develop academic knowledge, gain competencies, learning how to study in another way, gain responsibility etc.

It is a great chance to study in Tübingen, because the quality of teaching is really appreciable, the content is accurate and diversified. I felt the commitment of teachers and dozent. The schedule is well organized and information is available easily, the library is accessible, big, and well designed. Campus and Ilias work



Isabelle Deschamps hat zuvor Business Administration studiert. (Bild: privat)

perfectly! Therefore online tools are very effective.“

Toma Katinaite aus Vilnius, Litauen Winter 2019

„Ich finde Tübingen sehr gemütlich und eine schöne Studentenstadt. Darüber hinaus ist es umweltfreundlich orientiert und unterstützt kleine Unternehmen und nachhaltige Lösungen. Ich kann hier viele tolle Ideen bekommen und bin inspiriert, etwas Ähnliches in Litauen zu starten. Beispielsweise fand ich die Initiative foodsharing.de großartig und nützlich, um das Problem der Nahrungsmittelverschwendung anzugehen.“



Toma Katinaite erkundet gerne neue Länder. (Bild: privat)

Next Stop: Bratislava, Athen, Amsterdam – In Europa studieren mit ERASMUS

Das ERASMUS-Programm ist ein von der Europäischen Gemeinschaft finanziertes Hochschulvernetzungsprogramm zur Förderung des Studierendenaustausches. Die WiSo-Fakultät ist dabei in verschiedene Austauschnetze für Studierende der Betriebswirtschafts- bzw. Volkswirtschaftslehre eingebunden. Es werden Austauschprogramme mit europäischen Universitäten in 18 Ländern angeboten.

Das ERASMUS-Programm beinhaltet grundsätzlich Studiengeldfreiheit und die Anerkennung der im Ausland erworbenen Scheine. Zusätzlich ist zu erwarten, dass ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten in Form eines Stipendiums gewährt wird.

Neugierig? Dann wende dich doch an Vera Klöckner aus dem Erasmus-Büro: Sprechzeiten nach Vereinbarung.

Oder schreibe eine Mail an: vera.kloeckner@uni-tuebingen.de.

Weitere Informationen findest du auch online unter www.uni-tuebingen.de/de/128349.



(Bild: Michael Gaida/Pixabay)



Goodbye Tübingen – Zum Auslandsstudium nach Japan, Kolumbien und Uganda

In jeder Ausgabe berichtet WiWi-NEWS in der Rubrik „Outgoing“ über Studierende, die den Schritt in die weite Welt wagen und zum Studium in ein anderes Land reisen. Im Überblick schildert euch WiWi-NEWS, welche Erfahrungen die Studierenden des Fachbereichs gemacht haben und wie sie das Studium in den einzelnen Ländern erlebt haben.

von Ramona Gresch und Laura Scherer



Niklas Isaak (Bild: privat)

Bogota/Kolumbien: Niklas Isaak Sommer 2014

„Mit der Universidad de los Andes im Austauschprogramm haben die Tübinger WiWis großes Glück, denn sie ist offiziell die beste Hochschule des Landes [...]. Das Kursangebot ist sehr weitreichend und besonders glücklich war ich über Kurse, in denen man die wirtschaftswissenschaftliche Grundausbildung auf konkrete Probleme in Lateinamerika wie Armut, Bürgerkriege und Drogenhandel anwenden kann. Diese werden von Professoren geleitet, die bereits selbst Erfahrung in Ministerien und großen Wirtschaftsorganisationen gesammelt haben.“

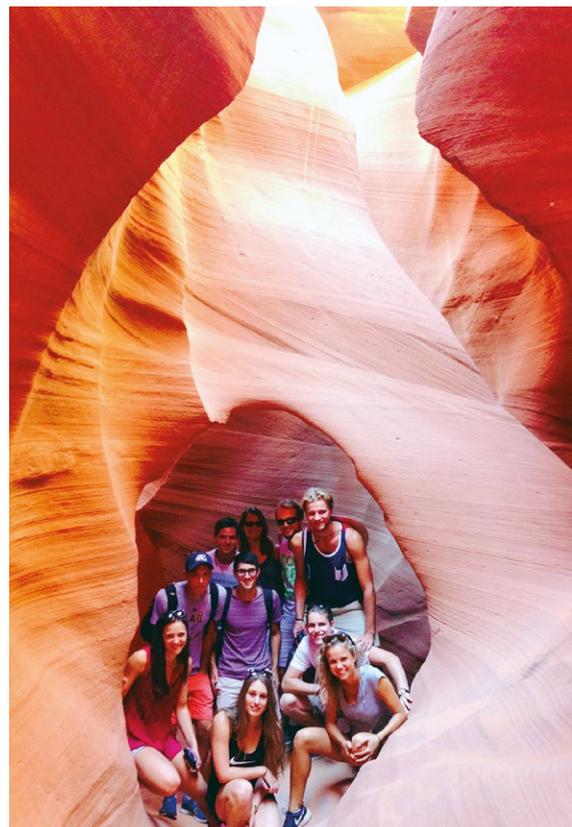
Flagstaff/USA: Ann-Sophie Spindler Winter 2015

„Das Campus-Leben ist auch etwas Besonderes: Man muss es sich vorstellen wie eine Miniaturstadt voller Studierender. Es gibt einen Starbucks an jeder Ecke, etliche Supermärkte, ein riesiges Fitnesscenter, Football-Stadion, eine Schwimmhalle etc.

Ein Großteil der Studierenden lebt auf dem Campus in sogenannten „Dorms“, zwei bis vier Leute teilen sich ein Zimmer. Es werden zahlreiche Aktivitäten an der Uni angeboten, so gab es an meiner Uni beispielsweise eine dreitägige geführte Grand-Canyon-Tour.“

Kampala/Uganda: Andreas Schühly Sommer 2016

„Persönlich habe ich enorm von den Menschen gelernt. Viele Menschen sind sehr arm, aber sie haben einen sehr großen Zusammenhalt und helfen sich gegenseitig. Auch die Einstellung, dass es immer eine Lösung gibt – manchmal mit etwas Improvisation – hat mich sehr beeindruckt. [...] Ich habe den Studiengang explizit gewählt, weil Afrika eine Wachstumsregion mit vielen Chancen ist. Bisher werden die Möglichkeiten von der deutschen Industrie nicht ausreichend wahrgenommen. Aber es gibt eine positive Tendenz und dafür werden Menschen mit Erfahrung und Expertise benötigt.“



Ann-Sophie Spindler (Bild: privat)



Andreas Schühly (Bild: privat)



Pavia_italy (Bild: pixabay)

Pavia/Italien: Moyan Oeß Winter 2018

„Italien ist ein tolles Land, das mich schon lange begeistert. Ich war dort öfter mit meiner Familie im Urlaub und lernte in der Schule Italienisch. Der Double Degree Abschluss war nun eine super Möglich-

keit, das Land noch einmal aus einem anderen Blickwinkel kennenzulernen und für ein Jahr wirklich dort zu leben. Es war mir auch wichtig, neben Tübingen noch an einer anderen Universität zu studieren und die Lehre in einem anderen Land kennenzulernen.“

Tokio/Japan: Niklas Rehder Sommer 2019

„Ich kann über dieses halbe Jahr in Japan nur Positives berichten – abgehen davon, dass das Leben in Japan nicht billig ist. Die Rikkyo Universität war eine gute Uni, die ich jedem weiterempfehlen kann. Dadurch dass der Unterrichtsstil sich stark von dem deutschen unterschied, habe ich viele neue Eindrücke gewonnen und Vieles dazugelernt.“



Niklas Rehder (Bild: privat)

Nottingham/England: Anne Portscheller Winter 2019

„Ausschlaggebend für die Wahl des Double-Degree Programms in *European Management* war der Schwerpunkt an der University of Nottingham. Der Schwerpunktteil in England heißt *M.Sc. Environmental Leadership and Management* und wird dort an der School of Geography angeboten. Ich freue mich unglaublich über die Möglichkeit, Einblicke in die aktuelle Klimaforschung und die Auswirkungen des menschlichen Konsums auf die Umwelt zu erhalten. [...]

Außerdem strebt das Programm danach, zukünftige Führungspersönlichkeiten auf die Dringlichkeit der Thematik rund um den Klimawandel aufmerksam zu machen und gleichzeitig die Anforderungen an einen zukünftigen „Environmental Leader“ zu definieren.“



Anne Portscheller (Bild: privat)

International durchstarten mit dem Double Degree Programm

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bietet in Kooperation mit seinen Partneruniversitäten Double Degree Optionen an. In sechs Masterstudiengängen gibt es die Möglichkeit, ein Jahr an der Universität Tübingen und ein Jahr an einer Universität im Ausland zu studieren und somit außergewöhnliche Erfahrungen zu sammeln. Studiengänge mit Double Degree Option sind: European Economics, European Management, International Business, Economics und International Economics. Kooperationspartner sind die Universitäten in Pavia (Italien), Nottingham (England), Tokio (Japan) sowie in Lyon und Straßburg (Frankreich).

Bei erfolgreichem Abschluss erhalten Studierende sowohl ein Zeugnis aus Tübingen als auch von ihrer Partneruniversität. Sie spezialisieren sich in neuen Bereichen, profitieren von den Schwerpunkten der Partneruniversität und dem Studium in einem internationalen Umfeld. Informationen zum Double Degree gibt es auf den Seiten der Masterstudiengänge: <https://uni-tuebingen.de/de/30134>

International in Zahlen:

(Die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum WiSe 2017/18 bis 2019/20 am FB für Wirtschaftswissenschaften)

Outgoing: 558 Studierende
Davon sind 23 nach Pavia (Italien), 17 nach Nottingham (England) und 10 nach Tokio (Japan) gereist.

Incoming: 512 Studierende
Davon kamen 22 Studierende aus China, 20 Studierende von der Universität in Pavia (Italien), 8 aus Lyon (Frankreich) und 7 von der Universität in Flagstaff (USA) nach Tübingen.



Engagiert euch! – Studentische Initiativen stellen sich vor



Die **BFS Society** ist ein Verein, welcher sich mit den Themen *Banking, Finance und Strategy* auseinandersetzt. Regelmäßig werden Vorträge und Workshops von renommierten Unternehmen wie den Big4 Unternehmensberatungen angeboten. Dadurch bekommen interessierte Studierende die einzigartige Möglichkeit, Einblicke und Kontakte in der Praxis zu sammeln.



Écondébat ist eine französische Hochschulinitiative, die wöchentlich über politische, wirtschaftliche, kulturelle oder moralische Themen auf Französisch diskutiert. Der Spaß an der französischen Sprache steht im Mittelpunkt.



Enactus Tübingen e.V. ist eine interdisziplinäre studentische Initiative für Social Entrepreneurship. Unser Ziel ist es, die Welt unternehmerisch im Kleinen zu verbessern.



iBWLopment e.V. ist die studentische Vertretung des Studienganges International Business Administration der Universität Tübingen. Durch direkte Unternehmens- und Medienansprachen, Seminare, Workshops und Vorträge sowie durch Einladungen zu Recruitingevents baut die Initiative Verbindungen zwischen dem Studiengang und der Berufswelt auf.



MARKET TEAM e.V. Tübingen zeichnet sich durch Projektmanagement aus und gibt Studierenden innerhalb und außerhalb der Initiative die Möglichkeit zur Berufsorientierung. Durch die Organisation von Workshops, Exkursionen und Vorträgen oder die Leitung von Akquise, Personal, Finanzen, Presse, etc. kann jeder Verantwortung übernehmen und so viele wertvolle Skills für die persönliche Entwicklung mitnehmen.



oikos Tübingen ist eine gemeinnützige Studierendenorganisation, die sich mit Nachhaltigkeit in all ihren verschiedenen Dimensionen – Umwelt, Soziales und Wirtschaft auseinandersetzt. Oikos möchte die Entscheidungsträger von morgen – also die Studierenden – für nachhaltiges Verhalten sensibilisieren und ihre Handlungskompetenzen stärken. Dabei ist es ihnen wichtig fächerübergreifend aufgestellt zu sein.



Studieren ohne Grenzen (LG Tübingen) ist ein Verein von Studierenden für Studierende. Sie unterstützen Hochschulbildung in ehemaligen Krisengebieten mittels Stipendienvergaben und Weiterbildungen vor Ort. In Tübingen und vielen anderen Studienstädten wird mit Events und Aktionen auf die dortige Situation aufmerksam gemacht.



Rethinking Economics Tübingen setzt sich für eine zukunftsgerichtete und plurale Wirtschaftswissenschaft ein. Darum organisieren sie erfolgreich seit 2015 eine Ringvorlesung zu den Alternativen zur Neoklassik, treffen sich wöchentlich zu einem Lesekreis und planen besondere Events.



Die Freie Fachschaft Wirtschaftswissenschaft ist ein Zusammenschluss ehrenamtlich tätiger und sozial engagierter Studierender, die die Interessen der Studierenden am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, insbesondere in den Fakultätsgremien wie dem Fakultätsrat oder der Studienkommission vertritt. Zudem bereichert die Fachschaft das Uni-Leben mit Veranstaltungen wie der Ersti-Einführung, Infocafés, Partys und dem Clubhausfest. Jeder kann sich nach eigenem Ermessen und entsprechend seiner zeitlichen Kapazitäten engagieren.



ROCK YOUR LIFE! Tübingen bringt mit einem Mentoring-Programm Schüler/innen und Studierende zusammen. Mentor/innen werden in professionellen Trainings ausgebildet, um einen bildungsbenachteiligten Schüler bei der Potentialentfaltung zu begleiten. Zusätzlich werden immer motivierte Studierende gesucht, die Lust haben im Orga-Team mitzuarbeiten.

Mehr Infos zu den Initiativen, Kontakt, Möglichkeiten und wann die Meetings stattfinden, findest du hier: <https://uni-tuebingen.de/de/178281>



Rock your life! – Für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit

ROCK YOUR LIFE! ist ein Netzwerk aus ehrenamtlich engagierten Studierenden in 51 Vereinen, motivierten Schülern, verantwortungsvollen Unternehmen und der ROCK YOUR LIFE! gGmbH als Dachorganisation. Sie setzen sich für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit junger Menschen ein. Seit April 2012 gibt es die studentische Initiative in Tübingen. Ege Can Yalim erklärt WiWi-NEWS das Konzept und spricht über die Bildungsproblematik in Deutschland.

WiWi-NEWS: Was bedeutet für ROCK YOUR LIFE! Bildungsgerechtigkeit und wieso ist das ein wichtiges Thema?

Ege Can Yalim: Für uns bedeutet Bildungsgerechtigkeit, dass jede Schülerin und jeder Schüler in Deutschland dieselben Chancen hat, einen hohen Bildungsabschluss zu erlangen, auch wenn die Startbedingungen dies nicht bei allen zulassen würden. Bildung ist ein ganz wichtiges Thema, nicht nur bei ROCK YOUR LIFE!, sondern gesamtgesellschaftlich. Bildung entscheidet über die gesamte Zukunft, über den Werdegang und leider auch über Arm und Reich. Da größtenteils Studierende bei ROCK YOUR LIFE! mitmachen, sind es viele Menschen, die ein großes Privileg in Deutschland und weltweit genießen. Wir schätzen die Gegebenheit und wollen der Gesellschaft etwas wiedergeben, was sie uns an einem Punkt in der Kindheit oder Jugendzeit geboten hat.

Was sind eure Ziele? Wie wollt ihr sie erreichen? Was ist euer Konzept?

Bei uns werden drei Begriffe groß geschrieben: Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Potentialentfaltung. Die Idee ist, dass wir diese Werte vermitteln und unsere Ziele erreichen, indem wir einer Jugendlichen oder einem Jugendlichen eine Person zur Seite stellen, die ein wenig weiter im Leben ist, aber noch greifbar. Konkret: wir vermitteln einjährige Eins-zu-Eins-Beziehungen zwischen Studierenden und Schülerinnen und Schülern der achten Klassen, mehrheitlich, der (Werk-)Realschulen. Die zwei Parteien werden am Anfang „gematcht“, sie wählen sich basierend auf einem zweiminütigen Gespräch gegenseitig aus. In der Mentoring-Beziehung werden Ziele, Visionen und Gemeinsamkeiten festgestellt und es wird geschaut, was konkret im Jahr gemacht wird. Das Ganze runden drei verpflichtende Trainings ab, bei denen ein ausgebildeter, interner Trainer Impulse setzt, um Potentiale der sogenannten Mentees, aber auch der Mentor*innen zu entfalten.



(Bilder: Rock your Life Tübingen)

Was für einen Hintergrund haben die Schüler*innen, die ihr unterstützt?

Ganz unterschiedlich! Wir haben Schüler*innen bei uns, die einen Migrations- oder Fluchthintergrund haben. Uns geht es aber generell um Jugendliche aus bildungsfernen Familien. Ein Großteil macht mit, weil sie sich Ansprechpartner für unterschiedliche Themen wünschen, quasi eine ältere Schwester oder ein älterer Bruder. Bei uns sind alle willkommen, die das Bedürfnis haben mitzumachen!

Wie äußern sich die Erfolge eurer Arbeit? Habt ihr ein Beispiel für uns?

Auch da kann man nur individuell auf die Beziehungen schauen. Der eine Mentee schafft seine Qualifikation für das Abitur, die andere schnuppert über ein Praktikum in ihren Traumberuf 'rein und die dritte kann überhaupt keinen Zukunftswunsch äußern. Man muss aber kein Ziel erreichen, um sagen zu können, dass die Beziehung erfolgreich war. Da kann ich kurz von einer Beziehung berichten, die ich bis 2019 geführt habe: Mein Mentee Teo und ich haben lange gebraucht, um auf einen Nenner zu kommen. Wir haben uns zwar verstanden und etwas unternommen, aber die Gespräche waren eher formal. Irgendwann hat es Klick gemacht und wir hatten ein total freundschaftliches Verhältnis.

Ich gab ihm Tipps und durfte ihm zuhören. Ganz stark habe ich den Erfolg nach dem Ende der Beziehung gespürt: Als ich ihn zufällig auf der Straße getroffen habe, hatte er plötzlich ein Strahlen im Gesicht, stürmte auf mich zu und umarmte mich.

Wo stehen wir in Deutschland oder an der Uni in Bezug auf Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit?

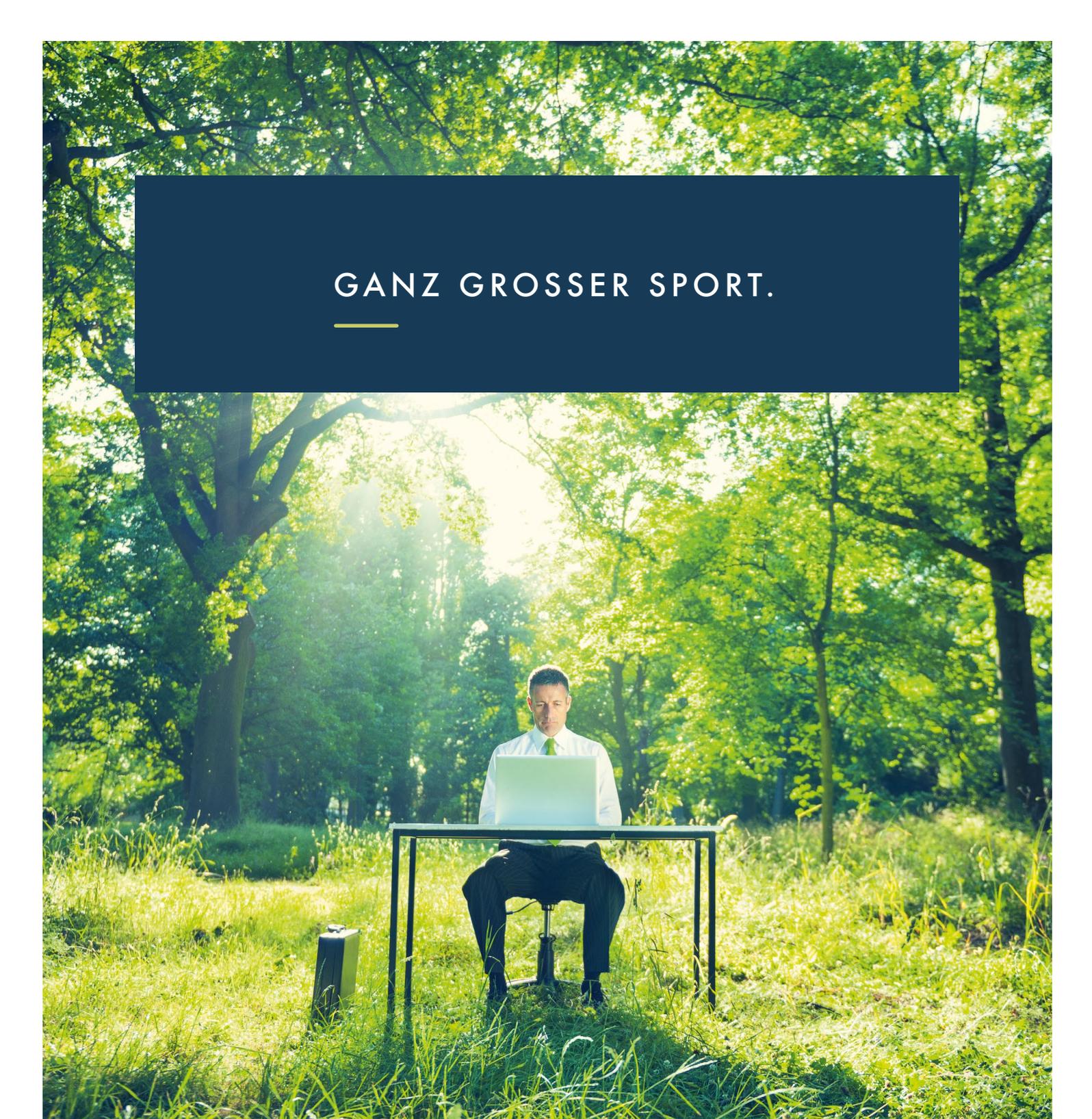
An der Uni Tübingen beobachte ich durch ROCK YOUR LIFE! und andere Hochschulgruppen und den Angeboten der Uni selbst, dass auf Bildungsgerechtigkeit geachtet wird, deshalb ist die Situation hier positiv. In Deutschland ist die Situation etwas kritischer zu bewerten. Es gibt viele Engagierte. Angebote gibt es auch. Zwar könnte mehr investiert werden, aber mir geht es um den Status quo: Das Hauptproblem sehe ich in der Informationsvermittlung. Welche Fördermittel gibt es? Welche schulischen, ehrenamtliche Angebote kann mein Kind wahrnehmen? Welche alternativen Bildungswege gibt es? Diese Fragen stellen sich bildungsferne Familien nicht. In der Vermittlung und Aufklärung alternativer Angebote steckt noch viel Potential.

Wie kann man bei euch aktiv werden?

Immer wieder brauchen wir neue Mentorinnen und Mentoren. Außerdem kann man sich im Orga-Team einbringen, das dafür sorgt, dass alles läuft. Wir suchen händeringend nach Unterstützung! Bei Interesse nehmt über E-Mail tuebingen@rockyourlife.de oder Instagram (@ryl_tuebi) Kontakt auf.

Das Interview führte Laura Scherer.





GANZ GROSSER SPORT.

Der Berufseinstieg für Talente, die etwas Individuelles suchen: Hochkarätige Projekte liegen parat und unser kollegiales Team freut sich auf Sie als neuen Mitspieler. Ebenfalls mit am Start: Eine motivierende Arbeitsatmosphäre, flache Hierarchien und exzellente fachliche sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. www.wintergerst.com/karriere

Corporate Finance – Restrukturierung – Strategie

WINTERGERST

SOCIETÄT FÜR UNTERNEHMER-BERATUNG

Ten Years After: Tanja Goodwin – Von Tübingen zur Weltbank

Das Interesse an Lateinamerika manifestierte sich bei Tanja Goodwin schon früh: Ein Sprachkurs in Spanien, Schüleraustausch in Mexiko, ein Auslandssemester in Brasilien und das Stipendium der Konrad-Adenauer-Stiftung für dieses Land. Es verwundert also nicht, dass die ehemaligen Studentin des Fachbereichs WiWi mit dem Schwerpunkt International Economics ihre Karriere bei der Weltbank machte und Länder Lateinamerikas berät.

WiWi NEWS: Frau Goodwin, Sie haben Wirtschaftswissenschaft in Tübingen studiert. Welchen Studienschwerpunkt wählten Sie und warum?

Tanja Goodwin: Ich habe International Economics and American Studies mit Schwerpunkt auf Applied Economic Theory und Empirical Economics studiert. Mein Interesse lag früh darin, die Theorie umzusetzen und an konkreten Fragen der Realität zu arbeiten.

Während Ihres Auslandsstudiums waren Sie in Brasilien. Haben die Erfahrungen in Südamerika Sie motiviert, sich beruflich für wirtschaftlich arme Länder einzusetzen?

Kurz vor meinem 16. Lebensjahr habe ich das einjährige Rotary Youth Exchange Programm in Mexiko begonnen. Mein Interesse an Lateinamerika wurde danach nur größer. Mit wirtschaftswissenschaftlichen Vorkenntnissen dann für ein Jahr in Brasilien zu leben, hat mich darin bestärkt, eine Tätigkeit anzustreben, in der ich entwicklungspolitische Ansätze wissenschaftlich analysiere und, wenn möglich, zu angemessener Wirtschaftspolitik berate. Gerade in Rio de Janeiro ist die Kluft zwischen den verschiedenen Schichten der Gesellschaft so sicht- und spürbar. Es war für mich unschätzbar wichtig, vor Ort zu sehen und zu hören, dass die Ursachen für solche Missstände sehr komplex und vielschichtig sind, und dass sich Lösungsansätze dem jeweiligen politischen, sozialen und institutionellen Kontext anpassen müssen.

Heute sind Sie im Bereich Global Economy tätig, haben Sie bereits während des Studiums auf eine solche Schlüsselposition hingearbeitet? War Ihnen Ihre Karriereplanung damals wichtig?

Seit dem 1. Juli leite ich das wirtschaftspolitische Program für die Weltbank in vier Ländern: Bolivien, Chile, Ecuador und Peru. Ich hätte mir nie vorstellen können, einmal diese Rolle ausüben zu dürfen. In meinem Studium habe ich versucht, so viele Türen wie möglich zu öffnen: Sprachkenntnisse,



(Bild: Weltbank)

soziales Engagement, Hochschulgruppen, angewandte Praktika etc. Tübingen ermöglicht ein internationales Profil und eine sehr breit gefächerte Ausbildung. In meinem Masterstudium habe ich mich weiter auf Entwicklungsökonomie spezialisiert. Insgesamt sind ganz verschiedene

Kurse oder Erfahrungswerte zu bestimmten Zeitpunkten hilfreich, aber am Ende sind in meinem Beruf die Kernkompetenzen doch am wichtigsten: eine sehr solide Mikroökonomik, Industrieökonomik, Ökonometrie, Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie Geld- und Währungspolitik.



Die Corona-Krise stellt wirtschaftlich arme Länder sowie die internationalen Geber vor große Herausforderungen. Sie haben sich bereits zuvor mit Argentinien befasst, einem Land, dem jetzt ein Desaster droht. Wie geht man in Ihrer Position damit um?

Ich würde sagen, Argentinien steht – wie viele Länder – vor großen Herausforderungen. Es ist erschütternd zu sehen, wie selbst andere Länder, die mit vernünftiger Wirtschafts- und Sozialpolitik makroökonomische Stabilität erreicht haben und große Fortschritte in der Armutsbekämpfung gemacht haben, jetzt in der Corona-Krise solchen Rückschlägen ausgesetzt sind. Wir können als Wirtschaftswissenschaftler nur immer unsere besten Empfehlungen geben, die sich auch der politischen Realität anpassen. In Zeiten wie diesen, ist unsere Forschung und fundierte Beratung besonders wichtig. Das viel ersehnte Ziel, etwas bewegen zu können, ist mit großer Verantwortung verknüpft.

Das Schwerpunktthema dieser WiWi NEWS-Ausgabe ist Diversity. Welche Rolle spielt Gender-Mainstreaming bei Ihrer Arbeit?

In der Weltbank versuchen wir sowohl durch unsere Länderprogramme als auch mit unserer Forschung systematisch dazu beizutragen, dass Männer und Frauen dieselben Chancen haben und auf Arbeitsmärkten oder als Unternehmer gerechtere Bedingungen vorfinden. In vielen Ländern stellen wir fest, dass Frauen von der Corona-Krise besonders stark betroffen sind. Schon jetzt haben mehr Frauen als Männer in Lateinamerika ihren Job



Tanja Goodwin lebt mit ihrem Mann und der einjährigen Tochter in Peru. (Bild: privat)

verloren und diese Tendenz ist steigend. Der wirtschaftliche Aufschwung muss mit Politikansätzen verbunden sein, die Frauen einen schnellen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt erlauben.

Was möchten Sie unseren Studierenden mit auf den Weg geben?

Die Möglichkeiten, die ich hatte mich international auszubilden, sind absolut nicht selbstverständlich, und ich habe der Konrad Adenauer Stiftung, dem DAAD und, allen voran, meiner Familie zu danken. Tübingen und der BSc. of International Economics bieten eine Vielfalt an Optionen, sich breitgefächert zu bilden. Für mich war die Zeit in der Fachschaft unge-

mein bereichernd. Ich habe Konsensbildung und pragmatisches Denken gelernt. Engagement in Gruppen und Netzwerken schafft nicht nur Ausgleich sondern gibt viel mit auf den Weg. Ich hatte vor allem das Glück, mit herausragenden Kommilitonen und Freunden studieren zu dürfen – das werde ich ein Leben lang schätzen.

Welcher Platz in Tübingen ist Ihnen bis heute in bester Erinnerung geblieben?

Die ruhigen, sonnigen Stunden mit Freunden auf dem Stocherkahn.

Das Interview führte Ramona Gresch

Werdegang von Tanja Goodwin

Seit 11/2017 Senior Economist World Bank Group (WBG), Washington, D.C. and Lima, Peru
 11/2014-10/2017 Economist Trade and Competitiveness, Latin America and the Caribbean
 2013–2014 Operations Analyst Financial and Private Sector Development, Latin America and the Caribbean
 2011–2013 Consultant International Finance Corporation (IFC), World Bank Group, Investment Climate Advisory Services, Competition Policy Team
 2011/2012 Development Research Institute, New York University
 2012 Master of Arts in Economics, New York University
 2010 Bachelor of Science in International Economics, Universität Tübingen

Berufsorientierung digital: Entdeckt Screencasts!

Screencasts sind Online-Vorträge bei denen Ehemalige aus ihrem Berufsalltag in verschiedenen Tätigkeitsbereichen berichten. Ihr findet Videos zu: Projektmanagement, Berater/in im Softwarehouse oder in der Unternehmensberatung, nachhaltige Unternehmensberatung, Rhetorik und Kommunikationstrainer/in, Politikberatung...
 Damit geben wir euch Studierenden eine Einführung in Berufsfelder: typische Tätigkeiten, das Arbeitsumfeld, mögliche Projekte, an denen gearbeitet wird, Klienten. Ihr lernt die aktuelle Arbeitsmarktlage und Arbeitgeber kennen und erfahrt, welche Kompetenzen ihr für dieses Berufsfeld mitbringen solltet. Außerdem gibt es konkrete Tipps zum Berufseinstieg und zur Qualifizierung.

Neugierig geworden? Dann schaut in die Screencasts: <https://uni-tuebingen.de/it/182938>

Gleichstellung – Mehr als gleiche Karrierechancen

Professor Dr. Martin Biewen, Inhaber des Lehrstuhls *Statistics, Econometrics and Quantitative Methods*, ist seit 2016 Gleichstellungsbeauftragter der *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät* sowie Vorsitzender der Gleichstellungskommission. Sein Forschungsinteresse gilt der Arbeitsmarktökonomik, Einkommensverteilung und den Bildungschancen. Resultate seiner Forschungsprojekte kommen durch seine Beratungstätigkeit beispielsweise dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugute.

von Ramona Gresch

Seit seinem Studium befasst sich Martin Biewen mit sozialer Ungleichheit und den Methoden deren Evaluierung. Soziale Ungleichheit kann sich hierbei auf vielerlei Aspekte wie Bildungschancen oder die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beziehen, vor allem aber auch auf Einkommen und Vermögen. Anhand von Mikrodaten untersuchen Biewen und seine Forschungsgruppe beispielsweise die Faktoren, die für die Einkommensverteilung relevant sind, etwa die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Entwicklung verschiedener Beschäftigungsformen und Bildungsentscheidungen, Migration oder auch das Steuer- und Transfersystem. Die Forschungsergebnisse sind für die Politikberatung von Bedeutung. So ist Biewen zusammen mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) regelmäßig an der Erstellung der Armuts- und Reichtumsberichte beteiligt, welche unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales seit 2001 alle vier Jahre von der Bundesregierung veröffentlicht werden.

Familie – Karriere – Beruf

2014 wurde die Universität Tübingen als familienfreundliche Hochschule auditiert. Laut Biewen beinhaltet dies auch für die Fakultät die Verpflichtung, „anhand von Maßnahmen und Regeln – wegen der Betreuungspflichten betrifft dies typischerweise Frauen – in gleichberechtigter Weise Karriere und Arbeit zu ermöglichen“. In seiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragter hilft er, dafür Sorge zu tragen, dass bei entsprechender Qualifikation keine anderen Gründe verhindern, dass Personen mit Betreuungspflichten eine wissenschaftliche Karriere verfolgen können. Ziel ist es insbesondere, durch zusätzliche Förderung Nachteile auszugleichen. Hierbei muss immer auch auf neue Entwicklungen wie die Corona-Krise reagiert werden, die insbesondere während des Lockdowns zu einer großen Her-



GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION – WIRTSCHAFTS- UND SOZIAL- WISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Aufgaben, Ziele, Förderprogramme
Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen



Informationen zu Aufgaben, Zielen, Förderprogrammen sowie Ansprechpersonen auf unserer Homepage:

https://uni-tuebingen.de/de/14427?tx_news_pi1%5Bnews%5D=54598

ausforderung für die Personen mit Betreuungspflichten wurde. Biewen weist darauf hin, dass sich Gleichstellungsarbeit zunehmend auch auf männliche Wissenschaftler bezieht und beziehen muss, da die allgemeinen Ziele der Gleichstellung nur dann erreicht werden können, wenn innerhalb von Partnerschaften symmetrische Aufgabenteilungen ermöglicht werden.

Finanzielle Mittel fördern die Gleichstellung der Geschlechter

Das Aufgabengebiet des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät umfasst insbesondere die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Diese hat zwar viele Berührungspunkte mit der Verhinderungen

anderer Arten von Diskriminierung, für letztere sind aber weitere Stellen innerhalb der Universität zuständig, etwa die Schwerbehindertenvertretung oder das neu eingerichtete Diversitätsbüro. Im Hinblick auf die Gleichstellung gibt es bei Stellenbesetzungen keine Quotenregelung, es ist aber erklärtes Ziel der Universität und der Fakultät, den Anteil von Frauen – insbesondere der weiblichen Professorinnen und Juniorprofessorinnen – weiter zu erhöhen. Studierende, Promovierende und Lehrende der Fakultät können weiterhin bei der Gleichstellungskommission Anträge auf die Teilfinanzierung von Forschungsvorhaben, Tagungsteilnahme, Forschungsreisen und ähnliches einreichen.



Was noch interessiert

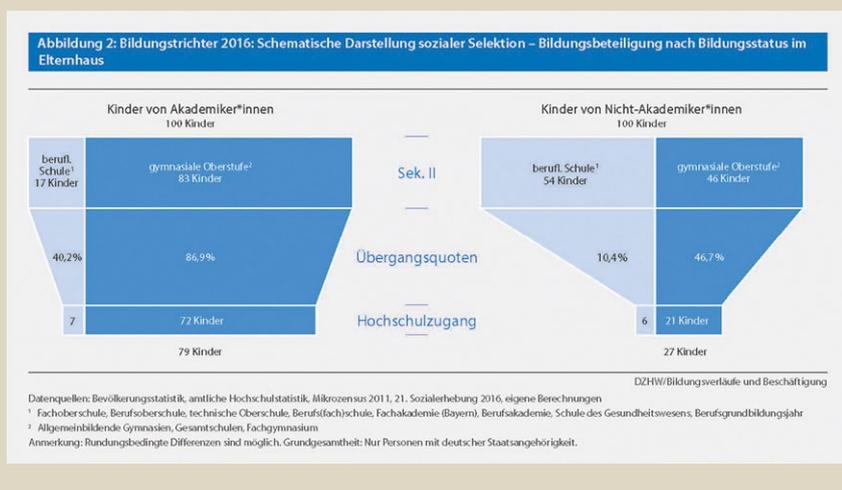
Familie und Studium – Wissenschaft – Beruf

Das *Audit familiengerechte Hochschule* versteht sich als strategisches Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen. Die Auditierung der Universität Tübingen erfolgte 2014. Im Hochschulbereich gilt es, familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen für Studierende, Beschäftigte und Wissenschaftler/innen zu gewährleisten.

Der Fakultätsrat hat *Rahmenrichtlinien der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät für den Umgang mit Studierenden mit familiären Betreuungspflichten sowie Vorschläge für standardisierte Ersatzleistungen* verabschiedet. Die Richtlinien klären Zuständigkeiten und geben Hilfestellung, insbesondere zu Ansprechpersonen, Beurlaubung, flexible Prüfungs- und Abgabefristen, Umgang bei Fehlzeiten, bevorzugte Zulassung zu Veranstaltungen mit beschränkter Zulassung.

Das Familienbüro hat eine Handreichung *Studieren mit Familienaufgaben* erstellt, vor allem für Prüfungsämter und Studienfachberater/innen: <https://uni-tuebingen.de/de/39962>

Die Herkunft spielt weiterhin eine bedeutende Rolle. Wer ein Studium beginnt, hängt vom Bildungsgrad der Eltern ab: Haben die Eltern studiert, beginnen 74 Prozent der Kinder ein Studium. In Haushalten von Nicht-Akademiker/innen beginnen 21 Prozent der Kinder ein Studium. (Quelle: Hochschulbildungsreport 2020)



künftigen Berufungsverfahren zu berücksichtigen.

Auf die Frage „Was möchten Sie Studierenden, Mitarbeitenden und Lehrenden an der WiSo-Fakultät zum Thema Gleichstellung mitgeben?“ antwortet der Gleichstellungsbeauftragte „Auch wenn in puncto Gleichstellung schon eine Menge erreicht wurde, gibt es sicherlich noch Luft nach oben. Dies zeigen Beispiele anderer Länder, in denen die institutionelle Verankerung von Gleichstellungsgrundsätzen und -maßnahmen noch weiter fortgeschritten ist als bei uns. Es geht hierbei nicht nur um die gleichberechtigte Verteilung von Entwicklungschancen, sondern auch um Effizienzgewinne, da durch Gleichstellungsmaßnahmen vorhandene Talente besser ausgeschöpft werden können. Als Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät würde ich mich freuen, wenn wir auch in Zukunft alle dazu beitragen, dass die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten eine Selbstverständlichkeit darstellt.“



Werdegang Prof. Dr. Martin Biewen

Seit 2009 *W3 Professur Statistik, Ökonometrie und Quantitative Methoden*, Universität Tübingen
 2006 *W3 Professur Statistik*, Universität Mainz
 2005 *Habilitation Ökonomie und Ökonometrie*, Universität Mannheim
 2000 *Promotion zum Dr. rer. pol. (Economics)*, Universität Heidelberg
 1996 *Diplom-Volkswirt*, Universität Bonn

Die Gleichstellungskommission verfügt darüber hinaus innerhalb des sogenannten *Teaching Equality Programms (TEA)* über finanzielle Mittel für Lehraufträge, die gleichstellungsrelevante Themen behandeln, seien es wissenschaftliche Vorträge oder Veranstaltungen zu Karriere und Berufswegen. Solche können auch von Studierenden, z.B. durch Verpflichtung externer Dozentinnen beantragt werden.

Welche Aufgaben beschäftigen den Gleichstellungsbeauftragten?

Neben der gleichberechtigten Ermöglichung wissenschaftlicher Karrieren ist Biewen Ansprechpartner bei Fragen zur Gleichbehandlung durch Vorgesetzte, zu familienfreundlichen Bedingungen im Studium oder auch bei sexueller Belästigung. Ein weiteres Aufgabenfeld ist, dafür zu sorgen, dass die Grenzen der Lehrfreiheit nicht darin überschritten werden, dass Darstellungen und Ausführungen innerhalb der Lehre gegen die Regeln des partnerschaftlichen Verhaltens verstoßen.

Die Regeln des partnerschaftlichen Verhaltens verstoßen.

Martin Biewen führt aus: „Das Thema Gleichstellung erfährt in unserer Fakultät eine breite Akzeptanz und fließt in regelmäßig in zu treffende Entscheidungen ein. In Berufungsverfahren hat es einen festen Platz, wobei selbstverständlich auch immer eine Vielzahl anderer Faktoren zu berücksichtigen ist.“ Sehr positiv sieht er auch die Tatsache, dass die Fördermittel der Fakultät in den letzten Jahren immer vollständig abgerufen wurden und der Dekan auf Drängen der Gleichstellungskommission sogar zusätzliche Mittel bereit gestellt hat. Die Corona-Krise stelle uns allerdings vor neue Herausforderungen, sodass die Gleichstellungskommission gerade dabei ist, über neue Förderformate nachzudenken. Laut Biewen stehen wir außerdem vor der Herausforderung, die während der Krise in ungleicher Weise erlittenen Produktivitätseinbußen in

Gender Wage Gap – Warum Frauen im Schnitt weniger verdienen

Die unbereinigte *Gender Wage Gap* in Deutschland beträgt 21 Prozent. Mögliche Gründe dafür gibt es viele. Beispielsweise entscheiden sich Frauen und Männer häufig für unterschiedliche Berufe und Branchen, Männer verhandeln ihr Gehalt öfter und bleiben hartnäckiger. Auch geschlechtsspezifische Stereotype spielen eine Rolle. Frauen stecken häufiger im Beruf zurück, um sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Schließlich beeinflussen betriebliche Kontexte die Lohnsetzung.

von Sarah Kuhn

Das Thema *Gender Wage Gap* ist komplex, weil zahlreiche Faktoren auf der Mikro- und Makroebene eine Rolle spielen. In Deutschland wird viel über *Gender Wage Gap* diskutiert und geforscht. Woran liegt es, dass in Deutschland Frauen aktuell im Schnitt weniger verdienen als Männer?

Begriffsklärung: *Gender Wage Gap*

Mit dem Begriff ist der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern gemeint.

Man unterscheidet zwischen der bereinigten und der unbereinigten *Gender Wage Gap*. Laut Statistischem Bundesamt Wiesbaden beschreibt die unbereinigte *Gender Wage Gap* den Unterschied der Brutto-Durchschnittsverdienste aller Arbeitnehmer/innen über alle Branchen und Berufe hinweg, ohne Berücksichtigung individueller Merkmale. Bei der bereinigten *Gender Wage Gap* wird jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist, beispielsweise auf

Beruf, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand, Berufserfahrung oder den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Der Verdienstunterschied wird in vergleichbaren Situationen berechnet. Das Statistische Bundesamt gibt an, dass die unbereinigte *Gender Wage Gap* 2018 bei etwa 21 Prozent lag und seit 2002 fast konstant geblieben ist. Die bereinigte *Gender Wage Gap* beträgt ca. 5,5 Prozent.

Welche Rolle spielen die Branchen?

Wie groß die *Gender Wage Gap* ist, hängt stark von der Branche ab. Groß ist die Lücke bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung, gefolgt von Banken und Versicherungen. Gering ist der Unterschied in Branchen in denen kaum Frauen beschäftigt sind. In keinem einzigen Wirtschaftszweig verdienen Frauen mehr als Männer.

Das Verdienstgefälle ist im öffentlichen Bereich weniger stark ausgeprägt als in privatwirtschaftlichen Unternehmen.

Weibliche und männliche Tätigkeiten

Das Humankapital, also Bildung und Arbeitserfahrung, sind heute in Deutschland kaum noch relevant, da Bildung und Berufserfahrung von Frauen und Männern ähnlich sind.

Nach wie vor entscheiden sich Männer und Frauen für sehr unterschiedliche Berufe und Branchen. Untersuchungen zeigen, dass Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, im Durchschnitt schlechter bezahlt sind als von Männern dominierte Berufe. Dies hängt mit der kulturellen Entwertung von weiblichen Tätigkeiten zusammen. Berufe wie Kellner, Friseur oder Verkäufer waren früher männlich geprägte Berufe. Inzwischen arbeiten dort hauptsächlich Frauen. Während der so genannten Feminisierung kam es teils zu einem erheblichen Statusverlust dieser Berufe, der oft mit finanziellen Einbußen einherging. Beeinflusst wird die Bildungs- und Berufswahl zudem durch geschlechtsspezifische Stereotype.

Lebenslauf und Karriereoptionen

Einen wichtigen Unterschied stellen die Erwerbsbiografien dar. Die ungleiche Beteiligung an der Kindererziehung und unbezahlte Haushaltsarbeit führen dazu, dass Frauen eher als Männer auf Teilzeitarbeit ausweichen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch betriebliche Kontexte beeinflussen die Lohnsetzung. Frauen und Männer werden auf ungleichen Positionen eingestellt, ihre internen Karriereoptionen sind unterschiedlich.

Es ist die Regel, dass Frauen ihr Gehalt seltener verhandeln als Männer. Oft fehlt das Bewusstsein dafür, dass ein höheres Gehalt ausgehandelt werden könnte, statt das erste Angebot zu akzeptieren. Die geringe Wertschätzung der eigenen Talente und Fähigkeiten spielt auch eine Rolle. Frauen haben häufiger den Eindruck, dass Gehaltsverhandlungen unangemessen seien. Dabei übersehen sie, dass die gute Leistung, die sie erbringen, sich im Gehalt widerspiegeln sollte.



Sarah Kuhn unterstützt die WiSo-Fakultät im Bereich „Berufswege“ und studiert Soziologie an der Uni Tübingen. (Bild: fotolia Photography By MK)



Zeugnisverleihung mal anders – Preise für die besten Abschlüsse

Ebner Stolz prämiert ein Mal im Jahr die besten Bachelor- und Masterabschlüsse am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft und vergibt den Ebner Stolz-Preis Steuern und Rechnungswesen. Statt wie gewohnt im Rahmen der Zeugnisverleihung, gab es die Urkunden und eine kleine Überraschung dieses Jahr per Post. WiWi-NEWS stellt die Preisträgerinnen und Preisträger vor und hat nachgefragt, was sie nach ihrem Abschluss vorhaben und was ihnen von Tübingen in Erinnerung bleibt.

von Laura Scherer

Preis für den besten Bachelor-Abschluss

1. Preis: Alexander Reining (International Economics)

„Ich bleibe für meinen Master in *Economics & Finance* weiterhin in Tübingen, weil mir das Angebot und die Stadt einfach gut gefallen! Ambitionierte Reisepläne sind natürlich erstmal auf einen späteren Zeitpunkt verschoben worden, aber ich habe mir ein Auslandssemester im Master bereits fest vorgenommen.

Tübingen ist einfach eine schöne Stadt und ich genieße es sehr, wie viele junge Menschen hier leben. [...] Auch in sport-



licher oder kultureller Hinsicht gibt es für jeden Menschen hier einen passenden Verein, in dem man sich auch außerhalb der Uni ein soziales Umfeld aufbauen kann. Gleichzeitig überzeugt mich das Angebot in der Lehre, was letztendlich auch der Hauptgrund für meine Entscheidung war, die nächsten vier Semester ebenfalls hier zu verbringen.“

1. Preis: Nico Thurow (International Economics)



„Ich habe mir das kommende Jahr ‚frei genommen‘, um Praktika zu machen. Dabei zieht es mich zunächst zur Bundesbank, dann in den Bundestag. Anschließend möchte ich noch ein Praktikum im Bereich Consulting machen. Mir ist es wichtig vor der Festlegung für eine bestimmte inhaltliche Vertiefung im Masterstudium ab Winter 2021 zunächst einen kleinen Überblick über mögliche Tätigkeiten zu erhalten [...].

Tübingen habe ich als Studienort wirklich sehr genossen. Das Grundstudium war bei mir sehr geprägt durch die Statistikurse bei Herrn Grammig und Herrn Dimpfl. Auch wenn ich natürlich keinen wirklichen Vergleich vorbringen kann, so gehe ich

doch mit dem Gefühl aus Tübingen, dass ich ökonomisch nicht ganz unbedarft bin. [...] Im Rückblick und Stand jetzt kann ich mir keinen besseren Ort für mein Bachelorstudium vorstellen.“

3. Preis: Max Kneißler (Intern. Business Admin.)

„Anfang November wird mein *Data Science in Business and Economics*-Masterprogramm starten, weiterhin an der Universität Tübingen [...].

Nachdem ich durch ein Praktikum und eine Werkstudentenstelle enorm viel über Künstliche Intelligenz und Maschinelles Lernen erfahren habe, wollte ich mich in diesem Bereich spezialisieren, um zukunftsfähig auf dem Arbeitsmarkt zu sein [...].

Was die Bachelorzeit in Tübingen besonders unvergesslich macht, sind die Freunde und Bekanntschaften, die man in der Zeit geschlossen hat. Auch wenn sich unsere Wege im Master eventuell trennen, werden die Freundschaften nicht abreißen und Besuche in unterschiedlichen Teilen Deutschlands bzw. Europas anstehen. Danke für die tolle Zeit - die nächsten 4 Semester werden hoffentlich genauso lehr- und ereignisreich.“



Ebner Stolz Preis für Steuern und Rechnungswesen

Anne Scheidt (*Econ. and Business Admin.*) mit ihrer Bachelorarbeit zum Thema Cum/Ex-Geschäfte.



„Ich habe nach meinem Bachelorabschluss mit meinem Master *European Management* begonnen. Die ersten beiden Semester in Straßburg habe ich bereits absolviert, im November folgt die zweite Hälfte in Tübingen.

An Tübingen gefallen mir das Freibad, die Vielseitigkeit der Tübinger Altstadt und das Stocherkahnfahren auf dem Neckar.“

Kerstin Bimek (*General Management*) mit ihrer Master Arbeit zu den steuerlichen Folgen des Brexits.



„Zuerst habe ich einen Monat Urlaub in Thailand gemacht. Jetzt bin ich Projektleiterin bei einem Fertighaushersteller und bin stellvertretend für die Werksleitung verantwortlich für interne Projekte. Besonders mochte ich es immer, mit Kommilitonen im alten Botanischen Garten zu sitzen und die Zeit zu vergessen.“

Preis für den besten Master-Abschluss

1. Preis: Stefanie Ehmann (*General Management*)



„Auch nach dem Master werde ich an der Universität Tübingen bleiben, um weiterhin wissenschaftlich zu arbeiten und um zu promovieren. Lesen, Analysieren, Forschen und Lehren - das hat mir schon während meines Studiums im Rahmen meiner Hiwi-Tätigkeit viel Spaß bereitet und all das werde ich auch bei meiner Promotionsstelle fortführen können.

Tübingen ist für mich einfach eines der schönsten Studentenstädtchen. Egal ob beim Schlendern über die Neckarinsel, beim Spaziergang durch die verwinkelten Gassen, beim Entdecken der Vielzahl an unterschiedlichen kleinen Cafés oder bei einem Picknick am Neckar im Grünen – überall wird das Stadtbild von Internationalität, Offenheit und jungen Leuten geprägt. Da kommt schnell ein Gefühl von Zuhause auf. Darüber hinaus kamen mir die vielen Wahlmöglichkeiten im Studium und das vielseitige Lehrangebot an der Uni sehr entgegen. So konnte ich meinen eigenen Schwerpunkt setzen und meine Interessen vertiefen.“

2. Preis: Marian Rümmele (*Economics*)

„Derzeit promoviere ich hier am Fachbereich am Lehrstuhl *Statistik, Ökonometrie*



und *Quantitative Methoden* von Prof. Biewen. Was danach kommt weiß ich heute noch nicht – ich freue mich jetzt erstmal auf die verbleibende Zeit meiner Promotion hier in Tübingen.

Tübingen war und ist für mich der perfekte Ort zum Studieren. Einerseits weil ich natürlich hier fachlich extrem viel mitgenommen habe und immer noch mitnehme, andererseits weil die Stadt an sich für das Studium gemacht ist - mit allem was dazugehört. Nachdem ich jetzt auch schon eine Weile in Tübingen bin, verbinde ich mit Tübingen natürlich auch viele Freundschaften und viele schöne Erinnerungen.“

3. Preis: Jonathan Fuhr (*General Management*)



Ich bin seit Mai als wissenschaftlicher Angestellter und Promotionsstudent bei Prof. Dominik Papies angestellt. Die Stelle wird zu einem großen Teil vom "Cluster of Excellence - Machine Learning for Science" gefördert.

An der Stadt gefällt mir, dass sowohl Uni als auch Natur gut mit dem Fahrrad zu erreichen sind. An der Uni und am Fachbereich schätze ich den starken empirischen Fokus sowie flexible und innovative Reaktionen auf aktuelle Entwicklungen der Digitalisierung.

Promotionspreis für Elias Steinmüller

Die Zentrale Promotionsfeier der Universität Tübingen fiel wegen Covid-19 leider aus. Es wurden jedoch für das Studienjahr 2019/2020 insgesamt 13 Doctores auf Vorschlag ihrer Fakultäten mit dem Promotionspreis der Universität ausgezeichnet. Zu ihnen gehört Dr. Elias Steinmüller mit seiner Arbeit über „Corporate Tax Policy and International Firm Behavior“. Er promovierte am Lehrstuhl für *Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Arbeitsmärkte* bei Professor Frank Stähler.

(Bilder: privat)



„The German Labor Market in a Globalized World“ – virtuell in Tübingen

Im Oktober 2020 fand der Abschlussworkshop des DFG-Schwerpunktprogramms 1764 „The German Labour Market in a Globalized World – Challenges Through Trade, Technology, and Demographics“ in Tübingen statt – aufgrund von Covid-19 als virtuelle Tagung. Während des Workshops präsentierten die Teilnehmenden des Schwerpunktprogramms in Anwesenheit der Gutachter die Hauptergebnisse der während der Förderperiode erzielten Forschungsergebnisse.

von Martin Biewen und Patrick Kampkötter

Überregionaler Forschungsverbund

Das Forschungsschwerpunktprogramm „The German Labor Market in a Globalized World – Challenges Through Trade, Technology, and Demographics“ wurde 2014 eingerichtet, um die Folgen der Globalisierung für den deutschen Arbeitsmarkt zu erforschen. Über zwei Förderperioden hinweg (2014-2017, 2017-2020) wurden innerhalb des Schwerpunktprogramms einschlägige Forschungsprojekte deutschsprachiger Forschergruppen gefördert, aus Deutschland, Österreich und dem Vereinigten Königreich.

Ziel eines Forschungsschwerpunktprogramms ist die Generierung von Synergien zwischen den verschiedenen Forschungsprojekten, welche durch regelmäßige Workshops, internationale Konferenzen und Weiterbildungsangebote für Nachwuchsforscher/innen ausdrücklich gefördert werden. Ein weiterer Aspekt des Schwerpunktprogramms war seine Interdisziplinarität. Neben Forschungsprojekten aus der Volkswirtschaftslehre umfasste das Programm auch solche der Soziologie und der Betriebswirtschaftslehre. Das Programm wurde von einem der führenden deutschen Arbeitsmarktforscher, Professor Bernd Fitzenberger (ehemals Humboldt Universität Berlin, inzwischen Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg) ins Leben gerufen und mit einer Gruppe international führender Forscher/innen der Arbeitsmarktökonomik koordiniert, etwa Professor Christian Dustmann (UCL London) und Professor Gerard van den Berg (Universität Bristol).

Erforschung von Lohnungleichheit und Mitarbeiterbindung

Der Fachbereich war gleich mit zwei Forschungsprojekten im Schwerpunktprogramm vertreten, zum einen durch Professor Martin Biewen, *Statistik, Ökonometrie und Quantitative Methoden*, zum anderen durch Professor Patrick Kampkötter, *Managerial Accounting*. Martin Biewen forschte innerhalb des Programms zusam-



(Bild: Fotolia)

men mit seinen Mitarbeiter/innen zum Thema „Accounting for Selection Effects in the Analysis of Wage Inequality in Germany“, welches zu neuen Untersuchungen und methodischen Ansätzen der Messung und Analyse von Lohnungleichheit in Deutschland beitrug. Der Titel von Patrick Kampkötter's Projekt lautete „Human Resource Management and Employee Retention: Empirical Analysis using new Linked Employer-Employee Data“. In diesem Projekt erzielten Kampkötter und seine Mitarbeiter/innen neue Einsichten in die Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung unter Verwendung neuartiger Firmendaten, in denen Managementpraktiken mit dem Wechselverhalten von Mitarbeitenden in Verbindung gebracht werden konnten.

Forschung mit hoher wirtschaftspolitischer Relevanz

Der von Biewen und Kampkötter zusammen mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) organisierte Abschlussworkshop sollte in Präsenzform an der Universität Tübingen stattfinden. Aufgrund der Pandemiesituation wurde das Format in eine virtuelle Tagung umgewandelt.

Das Programm spiegelte die große Vielfalt der Forschungsthemen wieder, von denen

viele auch hohe wirtschaftspolitische Relevanz haben. Die Themen reichten von den Folgen von Einwanderung für lokale Arbeitsmärkte über die Effekte des im Jahre 2015 eingerichteten Mindestlohns bis hin zu den Auswirkungen von Arbeitsmarktreformen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen oder die Erforschung des Einsatzes von Machine Learning Methoden zur Vorhersage der Integrierbarkeit von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Nach Abschluss des Schwerpunktprogramms bleibt es das Ziel aller Beteiligten, die gewonnenen Forschungsergebnisse in internationalen Fachzeitschriften zu veröffentlichen und in der Öffentlichkeit sowie bei Trägern der Wirtschaftspolitik bekannt zu machen.

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ist eine der angesehensten Drittmittelgeber in der deutschen Forschungslandschaft. Die DFG fördert sowohl Einzelprojekte als auch Forschungsverbünde wie z.B. Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen oder themenbezogene Forschungsschwerpunktprogramme.



Auszeichnungen – Fachbereich Wirtschaftswissenschaft

Index der deutschen Medizintechnikbranche

Der SHS Medizintechnik-Index wurde von der SHS Gesellschaft für Beteiligungsmanagement in Kooperation mit Professor Christian Koziol vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaft entwickelt. Betrachtet wird die Entwicklung der Medizintechnik-Branche seit 2010. Der Wert im Basisjahr 2010 entspricht 100 Prozent. Der Index erfasst und vergleicht Wachstumspotential, Innovationskraft und wirtschaftliche Leistung der deutschen Medizintechnikbranche mit der deutschen Gesamtwirtschaft. Hierzu werden volkswirtschaftliche Kennzahlen (Anzahl der Patenzulassungen, Umsatz bzw. BIP, Zahl der Erwerbstätigen, Aktienkurse) sowohl für die Medizintechnik-Branche als auch die Gesamtwirtschaft erfasst und analysiert. Die Daten wurden mit Hilfe eines mathematischen Modells normiert und fließen gewichtet in den Index ein. Der Index wird jährlich aktualisiert.

Empirical Asset Pricing with Rare Disaster Risk: A Simulation-Based Approach

In den WiWi NEWS Sommer 2020 berichteten wir über das Forschungsprojekt am Lehrstuhl „Seltene Disaster – Wo sie zu finden sind“ und in der Ringvorlesung zur Corona-Pandemie an der WiSo-Fakultät wurde eine Vorlesung zu diesem Projekt am Lehrstuhl Statistik, Ökonometrie und Empirische Wirtschaftsforschung auf YouTube übertragen.

Das Paper "Empirical Asset Pricing with Rare Disaster Risk: A Simulation-Based Approach" von Jantje Sönksen und Joachim Grammig wurde nun im Journal of Econometrics zur Publikation angenommen. Das Journal of Econometrics ist die führende internationale Fachzeitschrift der Ökonometrie.

Das Paper ist Open-Access und damit online frei verfügbar: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304407620302748>

Abstract:

We propose a simulation-based strategy to estimate and empirically assess a class of asset pricing models that account for rare but severe consumption contractions that can extend over multiple periods. Our approach expands the scope of prevalent calibration studies and tackles the inherent sample selection problem associated with measuring the effect of rare disaster risk on asset prices. An analysis based on postwar U.S. and historical multi-country panel data yields estimates of investor preference parameters that are economically plausible and robust with respect to alternative specifications. The estimated model withstands tests of validity; the model-implied key financial indicators and timing premium all have reasonable magnitudes. These findings suggest that the rare disaster hypothesis can help restore the nexus between the real economy and financial markets when allowing for multi-period disaster events. Our methodological contribution is a new econometric framework for empirical asset pricing with rare disaster risk.

Virtuelle Ringvorlesung auf YouTube

Die WiSo-Fakultät organisierte im Sommersemester 2020 eine Ringvorlesung, an der sich viele Professoren und Professorinnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft beteiligten und ihre Forschungen anlässlich der Corona-Pandemie präsentierten. Beispielsweise zu den Arbeitsmärkten, den Kapitalmärkten, den Stichprobenverzerrungen bei seltenen Desastern oder den steuerlichen Konsequenzen. Diese virtuellen Vorlesungen erreichten zahlreiche Zuschauer weit über die Studierenden hinaus. Sie können auf YouTube angeschaut werden. Informationen auch unter uni-tuebingen.de/de/177084

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliche Fakultät



Die Corona-Pandemie

Analyse und Reflexion aus Sicht der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Virtuelle
Ringvorlesung



Aktuelles – Wirtschaftswissenschaft und Universität

Personalia

Nachruf: Professor Dr. Ralph Berndt



Am 24. Juli 2020 verstarb Prof. Dr. Ralph Berndt. Er hatte von 1986 bis 2012 den Lehrstuhl für Marketing inne und blieb Tübingen trotz eines Rufes an die Universität der Bundeswehr in seiner Heimatstadt Hamburg treu. Ralph Berndt zählte mit zu den Kollegen, welche die meisten Studierenden anzogen. Die damit zu bewältigende Überlast erfüllte er klaglos und natürlich unter tatkräftiger Mitwirkung seiner Mitarbeitenden.

Die Tatsache, dass vier seiner Schüler/innen nunmehr Professuren innehaben, zeigt, dass Ralph Berndt seinem Team trotz hoher Belastung die für ein wissenschaftliches Weiterkommen erforderlichen Freiräume schuf. Forschungsseitig stand Ralph Berndt für ein quantitativ ausgelegtes Marketing, das sowohl theoretische wie auch empirische Ansätze umfasste. Was heute selbstverständlich erscheint, war seinerseits durchaus profilbildend. Auch in der akademischen Selbstverwaltung kam Ralph Berndt seinen Pflichten nach. Er war Dekan, Direktor des Wirtschaftswissenschaftlichen Seminars und Vorsitzender des Prüfungsausschusses. Studierende und Kollegen, die ihn persönlich noch nicht näher kannten, konnte Ralph Berndt dadurch überraschen, dass man ihn auf einem Konzert beispielsweise der renommierten Jazz-Blues-Formation

„Colosseum“ antraf. Mit seinem trockenen norddeutschen Humor konnte er seine Gesprächspartner zum Schmunzeln bringen, und manchmal fragten diese sich, ob eine Einlassung jetzt ernst oder nur ironisch gemeint war. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft wird Ralph Berndt mit Dankbarkeit und Respekt in Erinnerung behalten.

Prof. Dr. Werner Neus

Aus der Lehre

Professor Dr. Jan Riepe hat im Wintersemester 2020/21 eine Professurvertretung an der Universität Paderborn.

Professorin Dr. Theresa Veer ist seit September 2020 im Mutterschutz.

Forschungssemester

Wintersemester 2020/21: Professor Dr. Patrick Kampkötter

Berufungsverfahren

Tenure Track-Professur für *International Economics/Data Science* (Nachfolge Professor Dr. Frank Stähler)

W1-Professur für *Internationale Makroökonomik* (neu)

W3-Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere *Financial Institutions* (Überrollung Professor Dr. Werner Neus)

W3-Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere *Internationale Wirtschaftsbeziehungen* (Nachfolge Professor Dr. Wilhelm Kohler)

W3-Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere *Wirtschaftstheorie* (Nachfolge Professor Dr. Manfred Stadler)

W3-Professur für Betriebswirtschaftslehre insbesondere *Financial Accounting* (Nachfolge Professorin Dr. Renate Hecker)

Neu an der WiSo-Fakultät

Tim Boissinot übernahm im August 2020 die Elternzeitvertretung von Amrei Nensel als *Referent für Internationales der Fakultät und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft*.

Ziele der Stelle sind u.a. der Aufbau und die Pflege von Partnerschaften mit Universitäten im Ausland, die Planung und Koordination internationaler Studiengänge und -programme sowie die Stärkung der Fakultät und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft durch einen

Ansprechpartner für die Internationalisierungsanliegen.

Philipp Brugger ist seit August 2020 *Referent für Studium am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft* und übernimmt schwerpunktmäßig die Koordination und Studienfachberatung für die Masterstudiengänge. Die Teilzeitstelle wurde im Studiendekanat Wirtschaftswissenschaft neu geschaffen.

Nicolas Schmieder unterstützt seit Oktober 2020 mit 50 Prozent die Referentinnen Gremien, Berufungsverfahren und Evaluation und übernimmt zu 50 Prozent die Sachbearbeitung in den Bereichen Finanzen und Personal für das Methodenzentrum.

Impressum

Herausgeber:

Eberhard Karls Universität Tübingen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Fachbereichssprecher
Wirtschaftswissenschaft in Zusammenarbeit mit den Abteilungen der
Wirtschaftswissenschaft

Redaktion:

Melanie Goletz, Ramona Gresch,
Hanna Papies, Laura Scherer
Endredaktion: Dr. Ramona Gresch

Kontakt:

Universität Tübingen
Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
Redaktion
Nauklerstraße 47
D-72074 Tübingen
redaktion@wiwi.uni-tuebingen.de
www.wiwi.uni-tuebingen.de

Layout:

druckpunkt tübingen

Druck:

Universitätsdruckerei Tübingen

Nachdruck nach Rücksprache mit der Redaktion. Für den Inhalt sind die jeweiligen Autoren verantwortlich.
Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
28. Oktober 2020

Disputationen und Promotionen

Francesco D'Ascanio

Essays in International Macroeconomics
Gutachter: Professoren Dr. Müller, Dr. Manger

In dieser Arbeit werden die makroökonomischen Auswirkungen der Fiskalpolitik untersucht, wobei der Schwerpunkt auf Sparmaßnahmen (oder Entschuldung des öffentlichen Sektors) und auf der Entschuldung des privaten Sektors liegt. Sie unterstreicht die zentrale Rolle von Nichtlinearitäten bei der Erzeugung unterschiedlicher Ergebnisse je nach Vorzeichen der fiskalischen Anpassung.

Bei festen Wechselkursen ist die Fiskalpolitik ein wirksames Instrument. Nach klassischer Auffassung wirkt sie sich auf den realen Wechselkurs aus, nach keynesianischer Auffassung wirkt sie sich auf den Output aus. Beide Auffassungen haben ihre Berechtigung, weil die Auswirkungen der Staatsausgaben asymmetrisch sind. Eine Ausgabenkürzung senkt den Output, verändert aber nicht den realen Wechselkurs. Eine Ausgabensteigerung wirkt sich zwar auf den Wechselkurs aus, verändert aber den Output nicht, es sei denn, es gibt eine wirtschaftliche Flaute. Die Ergebnisse wurden in einem Modell einer kleinen offenen Wirtschaft, mit einer nominalen Lohnstabilität nach unten, zusammengefasst und liefern empirische Beweise auf der Grundlage von Zeitreihendaten für 38 Länder.

Kapitel 2 befasst sich mit griechischen Erfahrungen während der Großen Kontraktion. Griechenland zeichnet sich dadurch aus, dass es 2010-2014 den stärksten Rückgang des BIP und der Staatsausgaben in Europa zu verzeichnen hatte. Ziel der forschungsarbeit ist es, die makroökonomischen Auswirkungen der Sparmaßnahmen, definiert als unter den Prognosen liegende Staatsausgaben, und des privaten Schuldenabbaus zu bewerten. Ersteres ist hauptsächlich für den Produktionsverlust des Landes verantwortlich. Der gleichzeitige öffentliche und private Schuldenabbau führt zu quantitativ relevanten nichtlinearen Effekten.

Kapitel 3 gibt einen kritischen Überblick über die Literatur zur Bewertung der Auswirkungen des öffentlichen und privaten Schuldenabbaus. Der Verstärkungsmechanismus, der durch ihr gleichzeitiges Auftreten in Gang gesetzt wird, dürfte quantitativ relevant sein. Über das tatsächliche Ausmaß einer solchen Wechselwirkung gibt es nach wie vor nur begrenzte Erkenntnisse.

Markus Merz

Essays on Financial Intermediation, Innovation, and Growth

Gutachter: Professoren Dr. Werner Neus und Dr. Manfred Stadler

Ein funktionierendes Finanzsystem ist ein wichtiger Katalysator für das Wirtschaftswachstum einer Volkswirtschaft. Es finanziert Innovationen, unterstützt den Wettbewerb, hilft Risiken abzusichern und stellt – ganz grundlegend – den Zahlungsverkehr sicher. Technologische Neuerungen sowie das Angebot von Finanzdienstleistungen durch FinTech- und BigTech-Firmen stellen bestehende Geschäftsmodelle und traditionelle Akteure wie Banken in Frage. Vor diesem Hintergrund liefert die Dissertation einen Einblick in die Funktionsweise und Infrastruktur des modernen Finanzsystems.

Der erste Teil der Dissertation befasst sich insbesondere mit der Bedeutung klassischer Bankdienstleistungen, wie der Vergabe von Bankkrediten, der Verwahrung von Einlagen und der Abwicklung von Zahlungen. Die empirischen Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, dass der Zugang zu Bankdienstleistungen für den Erfolg von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in den USA nach wie vor von entscheidender Bedeutung ist. Insbesondere bei den Aspekten Abwicklung des Zahlungsverkehrs und Sicherheit der Einlagen stellt es sich als kritisch heraus, wenn Unternehmen infolge mangelnden Bankzugangs hier Defizite hinnehmen müssen. Dagegen profitieren KMU bei der Abwicklung von internationalen Zahlungen schon heute vom Einsatz neuer Technologien. Distributed-Ledger-basierte Zahlungslösungen machen bisherige Interbank-Intermediäre – die Korrespondenzbanken – überflüssig und ermöglichen eine kosteneffizientere Zahlungsabwicklung.

Der zweite Teil der Dissertation widmet sich der Relevanz finanzieller Mittel für den Innovationserfolg. Häufig lässt sich in der Realität das Phänomen beobachten, dass kleine Unternehmen auch dann noch einen Innovationswettbewerb gewinnen, wenn sie anders als ihre größeren Konkurrenten finanzierungsbeschränkt sind. Anhand eines spieltheoretischen Modells wird gezeigt, dass dies auf eine höhere Effektivität der Forschungsanstrengungen kleiner Unternehmen zurückgeführt werden kann. Hierbei profitieren diese von schnellen und unbürokratischen Entscheidungen, die es ihnen ermöglicht neue Trends schnell aufzugreifen und diese umzusetzen. Große etablierte Unternehmen haben dies ebenfalls erkannt und investieren vermehrt über Corporate-Venture-Capital-Einheiten in vielversprechende Geschäftsideen junger Unternehmen. Das steigende Forschungsinteresse



Markus Merz forschte zu Finanzsystemen (Bild: Universität Tübingen)

in diesem Bereich erfordert einen einheitlichen Datenbereinigungsprozess, welcher hier vorgeschlagen wird. Dies erhöht die Vergleichbarkeit und Reproduzierbarkeit zukünftiger empirischer Untersuchungen.

María del Carmen Pérez Artés

Essays on the economic history of numeracy in Spain

Gutachter/in: Professor Dr. Jörg Baten und Professorin Dr. Carmen Sarasúa

Die Theorie des Humankapitals wurde im 20. Jahrhundert umfassend untersucht. Forschungen befassen sich mit der Schätzung des Humankapitals in früheren Gesellschaften und beurteilen die Auswirkungen des Humankapitals auf das Wirtschaftswachstum.

Für Spanien hat die Fähigkeit der Menschen zu unterzeichnen den Forschenden ermöglicht, das Alphabetisierungsniveau für Zeiträume zu ermitteln, in denen es keine Nachweise für Alphabetisierungsraten gibt, also zwischen dem 16. Jahrhundert und der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Jedoch zeigen die verwendeten Quellen und Stichproben signifikante Verzerrungen. Meist sind die in diesen Dokumenten erfassten Personen die am besten ausgebildeten Bürger und um solche, die wohlhabenderen sozialen Schichten angehörten. Das änderte sich 1860 mit der ersten modernen Volkszählung in Spanien. Zum ersten Mal existiert eine Quelle, die systematisch die Fähigkeit der gesamten spanischen Bevölkerung zum Lesen und Schreiben erfasst.

Aussagekräftige Belege für die Bildung von Humankapital für Gesellschaften und Zeiträume, in denen die traditionellen Quellen unzuverlässig waren, sind das Zahlenverständnis beziehungsweise die Fähigkeit, mit Zahlen umzugehen. Eine signifikante Stichprobe konnte auf Altersaussagen hin untersucht werden. Somit ist die Altersaussage der primäre Humankapitalindikator, der in dieser Dissertation verwendet wird, um Erkenntnisse über



die spanische Humankapitalbildung während des 16. Jahrhunderts und der ersten Hälfte des 18. Jahrhunderts zu gewinnen. Die verwendete Methode vergleicht den Anteil der Personen, die ihr genaues Alter in Jahren angeben können, mit denjenigen, die ein gerundetes Alter angeben. Neben der Untersuchung der Zahlenkenntnisse werden Forschungsfragen behandelt, wie z. B.: Der Zusammenhang zwischen Ungleichheit und Humankapital in der frühen Neuzeit. Der Einfluss des elterliche Humankapitals, neben anderen Faktoren, auf die Entscheidungen über die Schulbildung der Kinder oder Kinderarbeit im Kastilien des 18. Jahrhunderts.

Tilo Treuter

Die Wirkung von Agrarrohstoffspekulation auf Produktionsmengen und Rohstoffpreise
Gutachter: Professoren Dr. Christian Koziol und Dr. Werner Neus

Spekulativer Terminhandel mit Agrarrohstoffen steht spätestens seit der Finanzkrise 2007/2008 verstärkt im Blickpunkt der politischen und öffentlichen Debatte. Grund hierfür ist im Wesentlichen die simultane Beobachtung steigender Agrarrohstoffpreise sowie steigender Handelsvolumina von sogenannten „Finanzinvestoren“. Es entstand Kritik am Handelsverhalten institutioneller Anleger, da die steigenden Rohstoffpreise für Grundnahrungsmittel negative Wohlfahrtswirkungen für die Konsumenten haben könnten. Die Forderung nach regulatorischen Eingriffen in den Terminmarkt für Agrarrohstoffe ist bis heute präsent. In der Dissertation werden die ökonomischen Effekte des spekulativen Terminhandels mithilfe eines Gleichgewichtsmodells analysiert. Der Modellrahmen berücksichtigt die Interaktion von landwirtschaftlichen Produzenten, weiterverarbeitenden Unternehmen und Finanzinvestoren. Verglichen mit bestehenden Modellen werden zwei wesentliche Modifikationen vorgenommen: Erstens, werden zusätzlich zu Kassapreiswirkungen auch die (indirekten) Mengenwirkungen des spekulativen Terminhandels betrachtet, da aus dem Handelsverhalten der Finanzinvestoren Produktionsanreize für die landwirtschaftlichen Produzenten ausgehen. Die Produktionsentscheidung des Landwirts wird entsprechend endogenisiert. Zweitens, wird unterstellt, dass Finanzinvestoren die Termingeschäfte zur Optimierung ihrer Asset Allocation abschließen und somit die empirisch beobachtbare geringe Korrelation zwischen Aktien- und Rohstoffmärkten ausnutzen. Die Modellergebnisse sowie die numerischen



Tilo Treuter war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Finance und forschte zu spekulativem Terminhandel. Seit 2018 arbeitet er bei der W&W-Gruppe (Wüstenrot und Württembergische), seit 2020 als Head of Strategy and M&A. (Bild: privat)

Analysen zeigen, dass spekulativer Terminhandel tendenziell zu einem Terminpreisanstieg führt, wenn die Korrelation zwischen der Portfoliorendite des Finanzinvestors und dem Rohstoffkassapreis moderat ist. Hierdurch wird eine Ausweitung der geplanten Produktionsmenge des landwirtschaftlichen Produzenten induziert, was zu niedrigeren Kassapreisen und einer geringeren Wahrscheinlichkeit für starke Kassapreisanstiege führt. In Zeiten von positiven Korrelationschocks drehen sich diese Effekte um und es können negative Wirkungen für Konsumenten resultieren. Nur dann scheinen (temporäre) Handels- oder Leerverkaufsverbote für Finanzinvestoren ein geeignetes wirtschaftspolitisches Instrument zu sein.

Ergänzend zur modelltheoretischen Analyse werden die wesentlichen Zusammenhänge auch empirisch getestet. Hierbei zeigt sich, dass der unerwartete Terminhandel der Finanzinvestoren eine positive Wirkung auf die Terminpreisenrenditen zu haben scheint. Der Einfluss auf die (bedingte) Varianz der Terminpreisenrenditen bleibt hingegen abhängig vom betrachteten Rohstoff.

Malte Ring

Visual representations in economic education from an interdisciplinary perspective

Gutachter: Professorin Dr. Taiga Brahm, Jun.-Prof. Dr. Andreas Lachner

Visuelle Darstellungen wie Grafiken und Diagramme sind wichtige Hilfsmittel, um Daten und Modelle verständlicher zu machen. Die Fähigkeit Lernender, mit visuellen Darstellungen zu arbeiten, wurde vielfach erforscht, analysiert und modelliert. Diese Dissertation untersucht in drei Studien, wie Lernende Datengrafiken

lesen können, wie visuelle Darstellungen im Wirtschaftsunterricht der Sekundarstufe II verwendet werden und wie Lernende bei der Integration von Grafiken und Text unterstützt werden können.

In der ersten Studie wurde die Fähigkeit von Achtklässlern, Grafiken zu lesen, untersucht. Es wurde gemessen, wie gut sie einzelne Datenpunkte und Trends lesen oder kleine Extrapolationen erkennen können. 198 Schüler/innen verschiedener Schulen nahmen an der Studie teil. Um zu testen, ob Aufgaben mit zunehmender Komplexität auch für die Lernenden schwieriger wären, wurden die Daten mit der Item-Response-Theorie analysiert. Die Ergebnisse zeigten, dass Achtklässler die Datengrafiken recht gut lesen konnten. Es wurde keine systematische Beziehung zwischen dem, was ein Item verlangte, und dem Schwierigkeitsgrad des Items gefunden.

In der zweiten Studie wurde eine Lehrbuchanalyse mit Lehrerinterviews kombiniert, um die Verwendung von grafischen Darstellungen in Lernmaterial und Unterricht zu untersuchen. Die Lehrerinterviews ergaben, dass Grafiken und Diagramme im Unterricht regelmässig verwendet werden, und zwar zur Visualisierung von Wirtschaftsmodellen, zur Darstellung von Daten im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Variablen und zur Schulung der Schüler/innen in der kritischen Analyse von grafischen Darstellungen. Die größten Herausforderungen für die Lernenden waren mathematische und datenbezogene Fragen.

Die dritte Studie testete anhand eines quasi-experimentellen Designs, wie Lernende beim Lernen mit Text und Grafiken unterstützt werden können. Zu diesem Zweck erhielten die Studierenden unter einer von drei Bedingungen Lernmaterial aus zwei Bereichen:

Entweder waren die Entsprechungen zwischen Text und Grafik bereits hervorgehoben, oder sie wurden gebeten,



Malte Ring promoviert mit dem Thema „Diagrammkompetenz im fächerübergreifenden Kontext von Wirtschaft und Biologie“ am Lehrstuhl für Ökonomische Bildung und Wirtschaftsdidaktik. (Bild: privat)



die relevanten Zusammenhänge selbst hervorzuheben – entweder während des Studiums des Materials (aktive Signale) oder ohne Änderungen an Design oder Aufgabe (Kontrolle).

Insgesamt schnitten diejenigen, die bereits markiertes Material verwendeten, im Vergleich zur Kontrollgruppe gleich gut ab. Die Beziehung zwischen Vorwissen und Lernergebnis wurde teilweise über die Qualität der von den Lernenden erzeugten Zeichen vermittelt.

Die Dissertation fasst die Ergebnisse der drei Studien zusammen und erläutert sie vor dem Hintergrund des Untersuchungskontextes in verschiedenen Disziplinen: der Wirtschaftspädagogik, der Wissenschaftspädagogik und der Bildungspsychologie.

Sebastian Weitz:
Analyse von Contingent Convertible Bonds
Gutachter: Professoren Dr. Christian Koziol und Dr. Joachim Grammig

Die Dissertation widmet sich der Analyse von CoCo Bonds mit einem bewertungs-



Sebastian Weitz wurde im Anschluss an seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter als Unternehmensberater bei Strategy&, der globalen Strategieberatung von PwC, tätig. Bild: (privat)

theoretischen Fokus. Es soll untersucht werden, ob eine höhere Modellkomplexität zu einer höheren Akkuratess bei der Bewertung von CoCo Bonds führt. Dazu wird analysiert, inwiefern die Berücksichtigung der relevanten Risikoquellen sowie einer realitätsgetreuen Produktstruktur das Bewertungsergebnis beeinflusst.

Der wissenschaftliche Beitrag dieser Dissertation liegt zum einen in der Neuentwicklung eines Bewertungsmodells für CoCo Bonds und zum anderen im empirischen Vergleich des neu entwickelten Modells mit dem aktuellen Standardmodell von *De Spiegeleer & Schoutens (2012)*, seiner Erweiterung um Kreditrisiko sowie einem empirischen Benchmarkmodell.

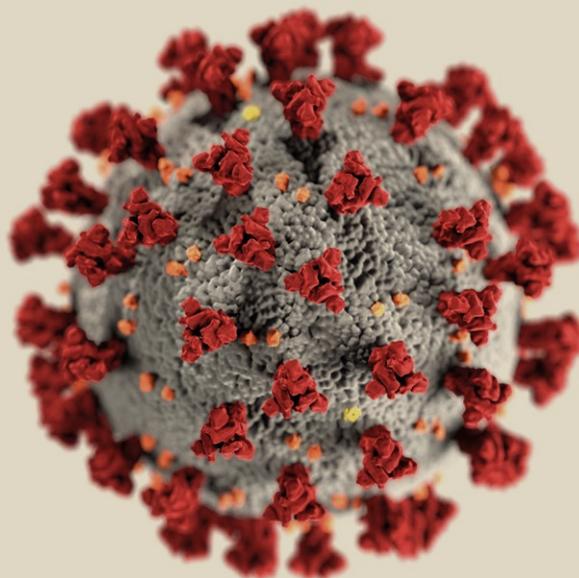
Der Modellvergleich zeigt, dass die Berücksichtigung der relevanten Risikoquellen sowie die Modellierung einer realitätsgetreuen Produktstruktur die Bewertungsgenauigkeit zwar innerhalb von Theoriemodellen zu einer Erhöhung der Akkuratess führt, im Vergleich mit der empirischen Benchmark die höhere Komplexität des neuen Modells jedoch im Durchschnitt keine besseren Ergebnisse liefert. Betrachtet man dagegen Stressphasen, so zeigt sich, dass der empirische Ansatz hier zu vergleichsweise höheren Bewertungsfehlern neigt, weswegen unter diesen Umständen das neue komplexere Theoriemodell zu bevorzugen ist. Bei der Modellwahl muss somit zwischen der Genauigkeit im Durchschnitt und der Robustheit in Stressphasen abgewogen werden.

Uni@home – Wie Studierende das Sommersemester wahrgenommen haben

Wie haben die Studierenden das digitale Sommersemester 2020 bewältigt? Welche Wünsche und Verbesserungsvorschläge haben sie für das Wintersemester? Im Juli 2020 fand in Tübingen eine universitätsweite Studierendenbefragung zu den Studienbedingungen im Sommersemester statt. Rund 5.200 Studierende haben sich an der Befragung beteiligt. Die zentralen Ergebnisse wurden zusammengefasst.

Die Hälfte der Studierenden nahm von Tübingen aus an der Online-Lehre teil, 2 Prozent aus dem Ausland.

- **Eine Verlängerung des Studiums** aufgrund der Pandemie ist eher unwahrscheinlich. Jedoch gibt es Unterschiede zwischen den Fakultäten.
- **Die technischen Voraussetzungen** für die Teilnahme an der Online-Lehre waren bei den teilnehmenden Studierenden bereits vorhanden.
- **Herausforderungen:** fehlender persönlicher Kontakt zu anderen Studierenden und Lehrenden, mangelnder Platz zum ungestörten Arbeiten aufgrund der Wohnsituation, nicht verfügbare Infrastruktur der Universität, wie Mensa oder Bibliothek
- **Bevorzugte Form der Lehre** ist eine Mischung aus synchronen und asynchronen Lehrveranstaltungen.
- **Zentrale Plattformen:** Ilias (95 %) und Zoom (97 %).
- Zwei Drittel der Studierenden geben an, dass besuchte Lehrveranstaltungen von Beginn an ohne größere Probleme stattfanden (Ausnahme Medizinische Fakultät).
- **Fazit:** Die Umsetzung der digitalen Lehre wird von zwei Drittel der Studierenden mit „sehr gut“ und „gut“ bewertet.



(Bild: Content Providers: CDC/ Alissa Eckert, MS; Dan Higgins, MAMS, Public Health Image Library (PHIL))

**EBNER
STOLZ**

**WIRTSCHAFTSPRÜFER
STEUERBERATER
RECHTSANWÄLTE
UNTERNEHMENSBERATER**



**KEIN JOB
DER MICH BINDET.**

ABER EINER, DER MICH FESSELT.

Wir wollen Mitarbeiter, die vor Begeisterung in die Luft gehen. Denn kein Job ist schöner als der, den man leidenschaftlich macht. Jetzt mit uns abheben!

karriere.ebnerstolz.de

A member of
Nexia
International

Folgt uns auf Instagram



Termine

Wintersemester 2020/21

- 2. November: Vorlesungsbeginn
- 24. Dezember 2020 bis 6. Januar 2021: Weihnachtspause
- 15. Januar 2021 bis 15. Februar 2021: Rückmeldefrist Sommersemester
- 27. Februar 2021: Ende der Vorlesungen

Sommersemester 2021

- 12. April 2021: Vorlesungsbeginn
- 13. Mai 2021: Christi Himmelfahrt
- 24. Mai 2021 bis 30. Mai 2021: Pfingstpause
- 1. Juni 2021 bis 15. August 2021: Rückmeldefrist Wintersemester
- 23. Juni 2021: Fronleichnam
- 24. Juli 2021: Ende der Vorlesungen

Briefe – Mailbox

Nutzen Sie die regelmäßigen Informationen auf Facebook.
Wir freuen uns über Kritik und Anregungen von Ihnen.
E-Mails können Sie an redaktion@wiwi.uni-tuebingen.de schicken,
Briefe an:
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
Redaktion WiWi-NEWS, Nauklerstraße 47, D-72074 Tübingen

