

**LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND ORGANISATION**

**PROF. DR. KERSTIN PULL**

# **Tätigkeitsbericht**

**Okt. 2003 – Okt. 2006**



**Universität Tübingen**  
**Lehrstuhl für Personal und Organisation**  
**Prof. Dr. Kerstin Pull**  
**Nauklerstr. 47 • 72074 Tübingen**  
**Telefon (07071) 29 78186 • Telefax (07071) 29 5077**  
**P\_O@uni-tuebingen.de • [http://www.uni-tuebingen.de/Personal\\_und\\_Organisation/](http://www.uni-tuebingen.de/Personal_und_Organisation/)**

## VORWORT

Seit nunmehr drei Jahren gibt es den Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal und Organisation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Eberhard Karls Universität Tübingen. Die ersten Jahre des Lehrstuhls waren zum einen durch umfangreiche Aufbau-Arbeiten gekennzeichnet, zum anderen konnten aber auch bereits erste Erfolge erzielt werden: So hat sich das Vertiefungsfach „Personal und Organisation“ mit seiner dezidiert organisations- und personalökonomischen Ausrichtung inzwischen bei den Tübinger Studierenden etablieren können und auch im Bereich Forschung tragen die Aktivitäten der vergangenen Jahre erste Früchte: So konnte eine Reihe von Aufsatzprojekten erfolgreich abgeschlossen werden (siehe Abschnitt 3.2), neue Forschungsnetzwerke wurden etabliert bzw. bestehende Kontakte gepflegt (siehe Kapitel 4) und junge Nachwuchswissenschaftler in diese Netzwerke eingeführt (siehe Abschnitt 5.1) und an Vortragstätigkeiten herangeführt (siehe Abschnitt 3.4). Dass junge Nachwuchswissenschaftler den Lehrstuhl bereits nach zwei Jahren Aufbau-Arbeit auch auf internationalen Fachtagungen vertreten konnten, ist dabei aus Sicht der Lehrstuhlinhaberin als besonderer Erfolg zu werten.

Der vorgelegte Lehrstuhlbericht soll einen Eindruck von den Aktivitäten des Lehrstuhls seit dem WS 2003/04 geben; Publikationen und Vorträge sind beginnend mit dem Jahr 2003 aufgeführt.

Tübingen, im Dezember 2006

Prof. Dr. Kerstin Pull

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. TEAM.....</b>	<b>1</b>
1.1 LEHRSTUHLINHABERIN .....	1
1.2 SEKRETARIAT .....	1
1.3 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER .....	1
1.4 DOKTORANDEN.....	2
1.5 STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE .....	3
1.6 IM BERICHTSZEITRAUM (ZWISCHENZEITLICH) AUSGESCHIEDENE TEAM-MITGLIEDER .....	3
<b>2. LEHRE.....</b>	<b>4</b>
2.1 ZIEL UND AUFBAU DES VERTIEFUNGSFACHES .....	4
2.2 STUDIENPLAN DES VERTIEFUNGSFACHES .....	4
2.3 LEHRVERANSTALTUNGEN .....	5
2.5 PRÜFUNGSSTATISTIK.....	9
<b>3. FORSCHUNG .....</b>	<b>10</b>
3.1 FORSCHUNGSPROJEKTE .....	10
3.2 VERÖFFENTLICHUNGEN .....	15
3.3 DISKUSSIONSPAPIERE.....	16
3.4 VORTRÄGE.....	17
<b>4. WISSENSCHAFTLICHER AUSTAUSCH.....</b>	<b>21</b>
4.1 GÄSTE AM LEHRSTUHL .....	21
4.2 VORTRAGSEINLADUNGEN .....	23
4.3 NETZWERKE UND KOOPERATIONEN .....	25
4.4 WORKSHOPS .....	27
<b>5. WEITERBILDUNG.....</b>	<b>28</b>
5.1 WISSENSCHAFTLICHE TAGUNGEN.....	28
5.2 FORSCHUNGSaufenthalte.....	30
5.3 HOCHSCHULDIDAKTISCHE WEITERBILDUNG .....	30
<b>6. WISSENSCHAFTLICHE SELBSTVERWALTUNG.....</b>	<b>31</b>
6.1 FAKULTÄT .....	31
6.2 UNIVERSITÄT .....	32
6.3 SCIENTIFIC COMMUNITY .....	32

## 1. TEAM

### 1.1 Lehrstuhlinhaberin



**Prof. Dr. Kerstin Pull** ist seit dem 01.10.2003 Inhaberin des Lehrstuhls. Nach Abschluss ihres Studiums der Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und der Clark-University in Worcester, USA, war sie bis zu ihrer Berufung nach Tübingen als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) in Trier tätig. 1996 wurde sie promoviert und absolvierte im Anschluss ein Postdoc-Studium im Graduiertenkolleg „Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen“. 2003 habilitierte sie sich und erwarb die Venia Legendi für das Fach „Betriebswirtschaftslehre“. Zeitgleich mit dem Ruf an die Universität Tübingen erteilte sie ein Ruf an die Universität Wien, welchen sie zugunsten Tübingens ablehnte.

### 1.2 Sekretariat



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

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

### 1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Der Lehrstuhl P&O ist mit insgesamt zwei Mitarbeiter-Stellen ausgestattet. Seit Oktober 2006 verfügt der Lehrstuhl als Ergebnis einer erfolgreichen Drittmittel-Einwerbung über eine zusätzliche halbe Mitarbeiter-Stelle. Der Personalstand wird zum Stichtag 31.10.2006 berichtet.



**Dipl.-Kauff. Kristin Hitzemann** ist seit dem 01.03.2004 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Nach einer Ausbildung zur Industriekauffrau bei der Holsten-Brauerei AG in Hamburg studierte sie Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen. 2005 wurde sie als assoziiertes Mitglied in das Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Universität Tübingen aufgenommen.

*Lehrstuhlorganisation:* Übung zur Vorlesung „Personal“, Betreuung von Seminar- und Diplomarbeiten, Studienberatung für Nebenfach- und Wahlpflichtfachstudenten

*Forschungsinteressen:* Berufungsturniere



**Dipl.-Kauff. Birgit Unger** ist seit dem 01.12.2003 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Seit dem 01.10.2006 wird ihre Stelle zur Hälfte über Drittmittel finanziert. Nach einer Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Commerzbank AG studierte sie Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier.

*Lehrstuhlorganisation:* Übung zur Vorlesung „Organisation“, Betreuung von Seminar- und Diplomarbeiten, Beratung bei der Kurswahl im Auslandsstudium

*Forschungsinteressen:* Heterogenität von Teams



**Dipl.-Kauff. Karin Vetter** ist seit dem 19.10.2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer halben Stelle am Lehrstuhl beschäftigt. Sie studierte Internationale Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen mit den sprachlichen Schwerpunkten Englisch und Spanisch.

*Lehrstuhlorganisation:* ab SoSe 2007 Übung zur geplanten Bachelor-Vorlesung „Arbeit, Personal und Organisation“

#### 1.4 Doktoranden



**Dipl.-Kauff. Irene Braun (geb. Schmitt)** ist seit dem 01.10.2004 Stipendiatin im Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Universität Tübingen. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen.

*Forschungsinteressen:* Outsourcing von Personaldienstleistungen



**Dipl.-Kauff. Michaela Fischer** ist seit dem 01.10.2003 Stipendiatin im Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Universität Tübingen. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Freiburg und Tübingen.

*Forschungsinteressen:* Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument



**Dipl.-Kauff. Agnes Stribeck** ist seit dem 01.08.2006 Stipendiatin im Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Universität Tübingen. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Kiel und Tübingen.

*Forschungsinteressen:* Teamfähigkeit und Rekrutierung

### 1.5 Studentische Hilfskräfte

Bock, Judith (erneut am Lehrstuhl beschäftigt seit dem 01.10.2006)

Doms, Maximilian (erneut am Lehrstuhl beschäftigt seit dem 01.06.2006)

Kirenz, Jan (seit 01.12.2005)

Wortha, Stefanie (seit 01.04.2006)

### 1.6 Im Berichtszeitraum (zwischenzeitlich) ausgeschiedene Team-Mitglieder

Name	Vorname	Funktion am Lehrstuhl	Beginn	Ende
Bock	Judith	studentische Hilfskraft	01.10.2004	28.02.2005
			01.05.2005	31.08.2005
Braun	Irene	studentische Hilfskraft	01.11.2003	30.06.2004
		wissenschaftliche Hilfskraft	01.10.2004	30.09.2006
Doms	Maximilian	studentische Hilfskraft	01.11.2003	29.02.2004
			01.05.2004	31.07.2004
			01.11.2005	28.02.2006
Fischer	Michaela	wissenschaftliche Hilfskraft	01.08.2004	30.11.2004
			01.08.2005	30.11.2005
			01.03.2006	30.04.2006
Schirner	Luisa	studentische Hilfskraft	01.11.2003	30.09.2004
Stribeck	Agnes	studentische Hilfskraft	01.10.2004	31.03.2006
		wissenschaftliche Hilfskraft	01.04.2006	31.07.2006
Vetter	Karin	studentische Hilfskraft	01.08.2005	30.09.2006
Wanko	Holger	studentische Hilfskraft	01.10.2004	31.07.2005
Weber	Diana	studentische Hilfskraft	01.10.2004	31.03.2006
Werner	Susanne	studentische Hilfskraft	01.11.2003	31.03.2005

## 2. LEHRE

### 2.1 Ziel und Aufbau des Vertiefungsfaches

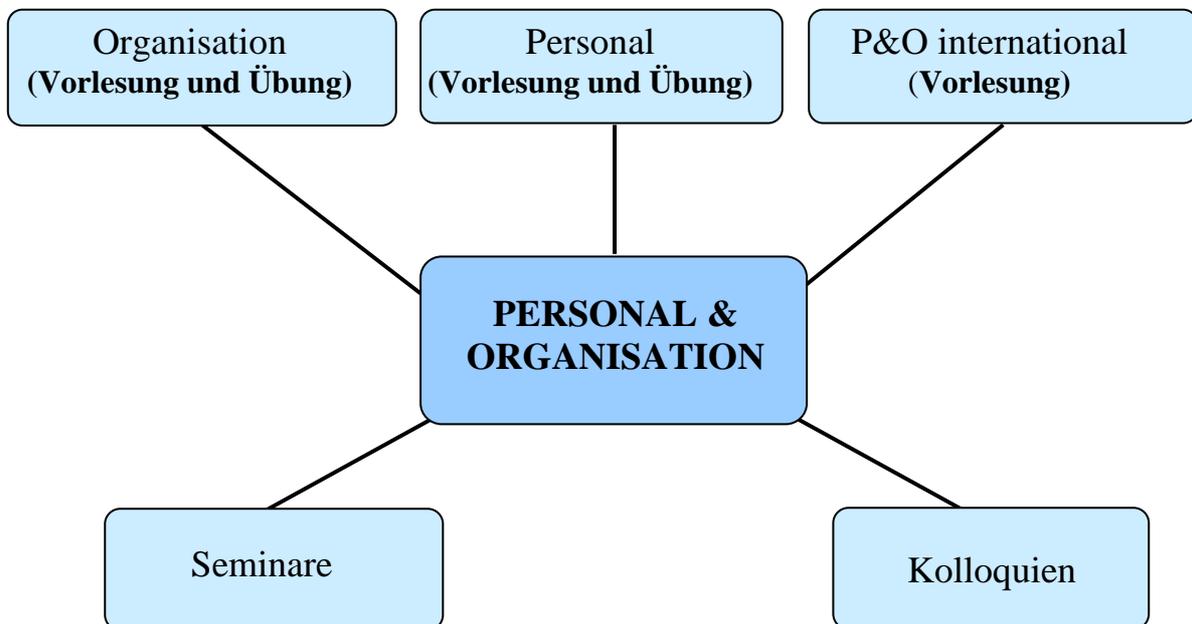
Das Vertiefungsfach „Personal und Organisation“ ist in Zeiten, in denen betriebliche Personalentscheidungen immer seltener den Stabsabteilungen vorbehalten sind und statt dessen stärker in die Linie verlagert werden, nicht mehr nur für Studierende interessant, die eine spätere Tätigkeit in einer Personalabteilung anstreben, sondern wird zunehmend *für alle betrieblichen Funktionsbereiche* Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Ziel der Ausbildung im Vertiefungsfach „Personal und Organisation“ ist nicht die Vermittlung detaillierten Instrumentenwissens, sondern es geht darum, *analytisches Denkvermögen* im Bereich Personal und Organisation auf Seiten der Studierenden zu schulen und weiterzuentwickeln. Die Auseinandersetzung mit Fragen aus dem Bereich „Personal und Organisation“ erfolgt dabei grundsätzlich *theoriegeleitet*, wobei personal- und organisationsökonomische Theorien im Vordergrund stehen. Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit den Theorien sind dabei Probleme und Fragen aus der Praxis bzw. in der betrieblichen Praxis zu beobachtende Phänomene. Ziel ist die Formulierung von Gestaltungsempfehlungen für die Praxis bzw. die Ableitung von Hypothesen über betriebliches Verhalten in der Realität. Werden Hypothesen über betriebliches Verhalten in der Realität abgeleitet, so werden diese in einem nächsten Schritt – sofern vorhanden – mit vorliegenden empirischen Befunden konfrontiert.

### 2.2 Studienplan des Vertiefungsfaches

	Art	Status	SWS	LP	Eignung
<b>Organisation (WS)</b>	<b>V+Ü</b>	<b>P</b>	<b>2+2</b>	<b>6, mP</b>	<b>ab 5</b>
<b>Personal (WS)</b>	<b>V+Ü</b>	<b>P</b>	<b>2+2</b>	<b>6, mP</b>	<b>ab 5</b>
P&O international (SS)	V	WP	2	4	ab 5
Hauptseminar zu P&O (WS, SS)	S	WP	2	6	ab 6
Kolloquium Fallstudienanalyse	K	WP	2	2	ab 5
Diplomandenkolloquium (WS, SS)	K	WP	2		ab 6
Bis zu 8 LP hinzuwählbar aus folgenden Veranstaltungen anderer Fächer:					
Industrieökonomik	V	W	2	4	ab 6
Informationsökonomik	V	W	2	4	ab 5
Theorie multinationaler Unternehmungen	V	W	2	4	ab 5
Performancemessung und Anreizsysteme	V	W	2	4	ab 6
Einführung in die Ökonometrie	V+Ü	W	3+1	7	ab 3
Methoden der Ökonometrie	V+Ü	W	3+1	7	ab 3
Mikroökonomietrie	V+Ü	W	2+2	6	ab 3
Arbeitsrecht I	V	W	3	6	ab 5
Arbeitsrecht II	V	W	2-3	4-6	ab 5
Wirtschafts- und Organisationspsychologie	V	W	2	4	ab 5

## 2.3 Lehrveranstaltungen

Das Lehrangebot des Lehrstuhls umfasst derzeit 3 Vorlesungen (zum Teil mit begleitender Übung) sowie Hauptseminare und Kolloquien. Zum Wintersemester 2005/06 wurden die Vorlesungen des Vertiefungsfaches im Hinblick auf die bevorstehende Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen umstrukturiert und weiter modularisiert. Während ursprünglich eine Veranstaltung zu den personal- und organisationsökonomischen Grundlagen angeboten wurde (P&O 1) und eine zweite (P&O 2) sich mit der Anwendung der Grundlagen auf ausgewählte Handlungsfelder beschäftigte, ist die Grundlagen-Veranstaltung nunmehr konzentriert auf den Bereich „Organisation“ und die Anwendungsveranstaltung auf den Bereich „Personal“. Die Veranstaltung „Personal und Organisation international“ umfasst nach wie vor beide Bereiche und richtet sich mit ihrer internationalen Orientierung neben den Studierenden des Vertiefungsfaches insbesondere auch an Studierende des Studiengangs Internationale Betriebswirtschaftslehre.



### 2.3.1 Vorlesungen

#### Organisation

In der Pflichtveranstaltung „Organisation“ werden sowohl Fragen der Organisation des Binnenbereichs von Unternehmen als auch die Organisation zwischenbetrieblicher Kooperationen behandelt. Im Zentrum steht die Vermittlung und Anwendung der organisationsökonomischen Konzepte der Neuen Institutionenökonomik. Da die Veranstaltung nennenswert der Vermittlung der organisationsökonomischen Grundlagen verpflichtet ist, richtet sie sich insbesondere an Studierende zu Beginn des Hauptstudiums. Die Veranstaltung findet in zweisemestrigem Turnus statt. Eine begleitende Übung wird angeboten.

## Personal

In der Pflichtveranstaltung „Personal“ werden einzelne Handlungsfelder aus dem Personalbereich (Rekrutierung, Qualifizierung, Entlohnung, Beförderung, Personalabbau etc.) einer ökonomischen Analyse unterzogen. Die Veranstaltung richtet sich an fortgeschrittene Studierende des Hauptstudiums und findet in zweisemestrigem Turnus statt. Eine begleitende Übung wird angeboten. Die Veranstaltung kann im Rahmen des Faches „Allgemeine Betriebswirtschaftslehre“ hinzu gewählt werden.

## P&O international

In der Wahlpflichtveranstaltung „P&O international“ stehen internationale Aspekte im Mittelpunkt, so etwa die Frage nach der Organisation Multinationaler Unternehmen und auch nach der Ausrichtung ihrer Personalpolitik. Sie umfasst damit sowohl Bereiche des internationalen Managements im Allgemeinen als auch Fragen des internationalen Personalmanagements. Auch die international unterschiedliche Regulierung von Arbeitsverhältnissen im Speziellen rückt hier in den Blickpunkt. Die Veranstaltung findet in zweisemestrigem Turnus statt. Sie gehört dem Wahlpflichtbereich des Faches „Internationales Management“ im Studiengang „Internationale Betriebswirtschaftslehre“ an.

### 2.3.2 Seminare

In jedem Semester wird ein Hauptseminar zu wechselnden Themen aus dem Bereich „Personal und Organisation“ angeboten. Es richtet sich insbesondere an Studierende, welche die Pflichtveranstaltungen des Vertiefungsfaches bereits gehört haben. Die bisherigen Themen umfassten:

- Hochschulökonomik (WS 2003/04)
- Theorie und Empirie betrieblicher Lohnpolitik (SS 2004)
- Rekrutierung und Beförderung (WS 2004/05)
- Bildungsökonomik (SS 2005)
- Personalabbau (WS 2005/06)
- Empirische Personalökonomik (SS 2006)
- Internationales Personalmanagement (SS 2006)

Die Hauptseminare finden typischerweise als Blockveranstaltung statt. Als Veranstaltungsort wurden in der Vergangenheit unter anderem die Tagungshäuser der Universität Tübingen in Oberjoch (Berghaus Iseler) und in Blaubeuren (Heinrich-Fabri-Institut) ausgewählt. Auch die Volksbank Tübingen stellte freundlicherweise wiederholt ihren Veranstaltungsraum zur Verfügung.



Impressionen von einer Stadtführung in Blaubeuren (Hauptseminar WS 2006/07 vom 15.-17.11.2006).

### 2.3.3 Kolloquien

#### *Diplomandenkolloquium*

Das Diplomandenkolloquium richtet sich an die aktuellen Diplomanden des Lehrstuhls und bereitet diese auf ihre Diplomarbeit vor. Hierzu gibt es u.a. eine kurze Einführung in die Grundlagen der Modellbildung in den Sozialwissenschaften sowie Hinweise zur Planung und Durchführung eines wissenschaftlichen Schreibprojektes. Den Semester-Abschluss bilden Vorträge der Teilnehmer aus ihren Diplomarbeitsprojekten.

#### *Fallstudienkolloquium*

In unregelmäßigen Abständen wird zusätzlich zum ständigen Lehrangebot ein Kolloquium Fallstudienanalyse angeboten. Bei der vor allem an US-amerikanischen Business Schools eingesetzten Fallstudienmethode geht es darum, theoretische Konzepte und Modelle auf betriebswirtschaftliche Problemstellungen am Beispiel eines realen bzw. realitätsnahen Falles anzuwenden. Das Fallstudienkolloquium ist inhaltlich jeweils an eine laufende Vorlesung angekoppelt, so dass die Studierenden in der Diskussion der Fallstudien auf die jeweils relevanten theoretischen Konzepte zurückgreifen können.



Impressionen vom Fallstudienkolloquium im Gästehaus der Universität Tübingen (SS 2006).

#### *Doktorandenkolloquium*

Einmal jährlich findet am Lehrstuhl P&O ein Doktorandenkolloquium statt, bei dem die aktuellen Doktoranden des Lehrstuhls aus ihren laufenden Arbeiten berichten.

#### *Doktorandenkurs „Proposal Writing and Scholarly Publication“*

Im Sommersemester 2006 fand erstmalig der Doktorandenkurs „Proposal Writing and Scholarly Publication“ statt. Insgesamt 15 Doktoranden der Fakultät nahmen teil, wobei Kollegiaten des DFG-geförderten Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ mit insgesamt 11 Teilnehmern am stärksten vertreten waren. Neben den Doktoranden von unterschiedlichen Lehrstühlen waren auch zwei forschungsinteressierte Studierende zugelassen worden. Inhaltlich beschäftigte sich das Kolloquium mit den Themenblöcken „Doktorandenforschung: Mythen und Tipps“, „Das Research Proposal“, „Publizieren in wissenschaftlichen Fachzeitschriften“ und mit dem Begutachtungsprozess. Den Abschluss des Kolloquiums bildete ein Vortrag von *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* zum Thema „Der Begutachtungsprozess: Dos und Don'ts aus Herausgeber-sicht“.

## 2.4 Diplomarbeiten

Im Berichtszeitraum wurden die folgenden Diplomarbeiten am Lehrstuhl betreut (in chronologischer Reihenfolge). Die Diplomanden bewerben sich mit einem eigenen Themenvorschlag zu ausgewählten Terminen im Semester.

- Stellen relative Leistungsturniere zwischen Arbeitnehmern ein alternatives Anreizinstrument im Rahmen unvollständiger Arbeitsverträge dar? - Eine spieltheoretische Analyse (*Kristin Hitzemann*, 27.02.2004)
- Risikomanagementsysteme – Eine Untersuchung zum Stand der Implementierung von Risikomanagementsystemen in der Unternehmenspraxis (*Christian Osojnik*, 26.03.2004)
- Die Validität von Assessment Centern (*Viviane Ewald*, 18.04.2004)
- ICM Erfolgsfaktoren und Anreize: Eine empirische Bestandaufnahme für wissensintensive Dienstleistungsunternehmen (*Hatice Sert*, 26.05.2004)
- E-Learning versus traditionelle Lehrmethoden: Erfahrungen an Hochschulen und Implikationen für Unternehmen (*Claus-Dieter Schmid*, 07.07.2004)
- Signaleffekte und vertikale Integration (*Irene Schmitt*, 24.09.2004)
- Anreizgestaltung in Teams (*Patricia Franchi*, 30.09.2004)
- Zur Internationalisierung von Forschung und Entwicklung – Ursachen und Folgen (*Grzegorz Kolodynski*, 30.09.2004)
- Steuerung von Innovationsprojekten über Entlohnungsschemata (*Tina Priesmeier*, 30.09.2004)
- Quantifizierung von Wissen (*Jan Wassenberg*, 30.09.2004)
- Die Potenzialbeurteilung von Führungskräften am Beispiel eines Management-Audits: Möglichkeiten und Grenzen des Instruments validiert an der nachfolgenden Personalauswahl (*Vera Krey*, 11.10.2004)
- Rückverlagerungen deutscher Unternehmen aus dem Ausland (*Marc Renz*, 29.03.2005)
- Schaffen die gesetzlichen Regelungen des Schwerbehindertenrechts adäquate Anreize für Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen einzustellen und zu beschäftigen? (*Arndt Bayer*, 30.03.2005)
- Antidiskriminierungsgesetzgebung und Arbeitsverhältnisse (*Björn Hiller*, 30.03.2005)
- Outplacement (*Nina Köhler*, 30.03.2005)
- Fehlzeitenanalyse bei der Wüstenrot Bausparkasse AG (*Heike König*, 30.03.2005)
- Die Rekrutierung von technischem Fach- und Führungskräftenachwuchs bei der Robert Bosch GmbH (*Larissa Sautter*, 30.03.2005)
- Die Auswirkung heterogener Topmanagement Teams auf die Performance des Unternehmens (*Luisa Schirner*, 30.03.2005)
- Anreize zum Wissenstransfer (*Ebru Kara*, 31.03.2005)
- Leistungsbeurteilung von Führungskräften (*Barbara Dymek*, 08.04.2005)
- Incentive-Reisen aus turniertheoretischer Sicht (*Susanne Werner*, 11.04.2005)
- Vertrauensarbeitszeit (*Timo Fischer*, 11.04.2005)
- Der Homo Oeconomicus in Nonprofit Organisationen; Analyse des Konzepts des Homo Oeconomicus und dessen Anwendbarkeit auf Nonprofit Organisationen (*Sabine Schön*, 30.05.2005)
- Vertrauensarbeitszeit in einem mittelständischen Betrieb (*Wolfgang Anton*, 15.09.2005)
- Mentoring für Frauen im Hochschulbereich (*Yvonne Stohrer*, 15.09.2005)
- Outsourcing in der Automobilindustrie: Eine transaktionskostentheoretische Perspektive (*Holger Wanko*, 15.09.2005)
- Wer ist Ziel von Sabotageaktivitäten? – Eine modelltheoretische und experimentelle Betrachtung von relativen Leistungsturnieren (*Lars Siebert*, 22.09.2005)
- Vergütung von Professoren (*Türkan Bektas*, 12.10.2005)
- Managing Diversity und Unternehmenserfolg (*Nihal Cebeci*, 28.11.2005)

- Möglichkeiten zum Abbau von Informationsasymmetrien bei der Studienortwahl – die Perspektive der Universitäten (*Christian Häsel*, 13.03.2006)
- Modelle zur Erklärung irrationalen Verhaltens in experimentellen Spielen (*Alexander Scholz*, 13.03.2006)
- Signale im Personalmarketing (*Kerstin Bertinchamp*, 15.03.2006)
- Studentische Lehrevaluation – Ein Instrument zur Verbesserung der Qualität der Lehre? (*Michaela Guth*, 15.03.2006)
- Externe Personalabteilung: Vision oder Zukunftsmodell? (*Tatjana Jäckle*, 15.03.2006)
- Betriebliche Planung der Reorganisation bei geburtsbedingten Ausfallzeiten (*Daniela Junger*, 15.03.2006)
- Der Einfluss destruktiver Anstrengungen auf die Anreizwirkung von relativen Leistungsturnieren (*Christian Zapf*, 15.03.2006)
- Erfolgswirkungen der Ausgestaltung von Teamarbeit (*Agnes Stribeck*, 15.03.2006)
- Work-Family-Balance: The effects of organizational initiatives to create a family-supportive work environment (*Diana Weber*, 29.03.2006)
- Organisational Activities to Advance Women in Management: Efforts and Effects (*Tina Seeger*, 11.09.2006)
- Risiko in relativen Leistungsturnieren (*Thomas Glökler*, 13.09.2006)
- Frauen im Management (*Karin Vetter*, 15.09.2006)
- Heterogenität und Performanz von Forschergruppen (*Katja Küttner*, 15.09.2006)
- Maßnahmen zum Abbau von Informationsasymmetrien auf Hochschulmärkten (*Sven Rübiger*, 15.09.2006)
- Diversity Management (*Vivien Probst*, 15.09.2006)
- Personalauswahl im internationalen Vergleich: Der Einfluss der Kultur (*Rudolf Perner*, 15.09.2006)
- Wiedereingliederung von Führungskräften nach einer Entsendung – eine Analyse der Determinanten des Anpassungsprozesses (*Nora Plattner*, 28.09.2006)

## 2.5 Prüfungsstatistik

		WS 03/04	SS 04	WS 04/05	SS 05	WS 05/06	SS 06
<b>Credit-Point-Prüfungen</b>	<b>schriftlich</b>	<b>218</b>	<b>380</b>	<b>184</b>	<b>374</b>	<b>277</b>	<b>206</b>
	<b>mündlich</b>	<b>61</b>	<b>77</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>95</b>	<b>-</b>
<b>Prüfungen im Erasmus-Programm</b>		<b>18</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>18</b>
<b>Hauptseminar-Arbeiten</b>		<b>23</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>44</b>
<b>Diplomarbeiten</b>	<b>Erstgutachten</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	<b>Zweitgutachten</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Promotionen</b>	<b>Erstgutachten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	<b>Zweitgutachten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	<b>Disputationsvorsitz</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Habilitationsgutachten</b>		<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 3. FORSCHUNG

#### 3.1 Forschungsprojekte

Die Forschungsprojekte des Lehrstuhls sind methodisch der Personal- und Organisationsökonomik verpflichtet und konzentrieren sich auf die Gebiete „Ökonomische Analyse von Personalpolitik“, „Internationales Management“, „Hochschulökonomik“ und „Behavioural Economics“. Dem erstgenanntem Teilgebiet sind die abgeschlossenen Projekte „Betriebliche Lohnpolitik [3.1.1.b]“ und „Mutterschutz im internationalen Vergleich“ [3.1.1.c] zuzuordnen sowie die laufenden Projekte „Outsourcing von Personaldienstleistungen“ [3.1.2.d], „Teamfähigkeit und Rekrutierung“ [3.1.2.e], „Leistungsturniere in den USA und Japan“ [3.1.2.f] und „Incentive-Reisen“ [3.1.2.g]. Zu den Projekten im Themenbereich „Internationales Management“ gehören neben „Leistungsturniere in den USA und Japan“ [3.1.2.f] auch die abgeschlossenen Projekte „Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl“ [3.1.1.a] und „Mutterschutz im internationalen Vergleich“ [3.1.1.c]. Die hochschulökonomischen Themen umfassen die Projekte „Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument“ [3.1.2.c], „Teamheterogenität und Performanz“ [3.1.2.b] sowie das Projekt „Berufungsturniere“ [3.1.2.a]; aus den beiden letztgenannten Projekten werden sich dabei auch Schlussfolgerungen für die betriebliche Personalpolitik ziehen lassen. Im Themenkomplex „Behavioural Economics“ stand primär das Konzept der „Impliziten Verhandlung“ [3.1.1.d] und dessen evolutionär-spieltheoretische sowie experimentelle Validierung im Mittelpunkt des Forschungsinteresses.

##### 3.1.1 Abgeschlossene Projekte

Aus den im Folgenden vorgestellten, zum Teil bereits vor 2003 abgeschlossenen Projekten der Lehrstuhlinhaberin sind im Berichtszeitraum noch Publikationen entstanden (siehe auch unter 3.2).

##### **Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl [3.1.1.a]**

*Bearbeiterin:* Prof. Dr. Kerstin Pull

Der „überregulierte“ deutsche Arbeitsmarkt gilt als eine der Hauptursachen für die diagnostizierte Standortschwäche. Im Projekt wurde ein realoptionstheoretischer Ansatz gewählt, um den Einfluss von Arbeitsmarktregulierungen auf Standortentscheidungen zu analysieren. Die Implikationen des Ansatzes für die Selbstselektion internationaler Investoren auf unterschiedliche Länderstandorte wurden im Rahmen eines deutsch-britischen Vergleiches abgeleitet und anhand einer Befragung US-amerikanischer Investoren mit produzierenden Töchtern in Deutschland und/oder Großbritannien empirisch überprüft. Es zeigte sich, dass es in der Tat systematische Unterschiede zwischen den in der Stichprobe enthaltenen deutschen und britischen Töchtern US-amerikanischer Unternehmen gab: In den britischen Töchtern wurde signifikant weniger in Forschung und Entwicklung, d.h. in intangible Kapitalgüter investiert, und man war dort eher mit solchen Produktionen präsent, die einer signifikant geringeren technologischen Unsicherheit unterworfen sind. Diese Befunde sind kompatibel mit der theoretischen Analyse: Unternehmen, die mit transparenten Kapitalgütern arbeiten und infolgedessen die Veräußerungsoption besonders schätzen, sollten in der Tat eine Präferenz für den britischen Standort haben, da der Wert dieser Option aufgrund der permissiveren Regelungen zu Kündigungsschutz und Betriebsübergang erwartbar höher in Großbritannien ist. Unternehmen, die einer hohen technologischen Unsicherheit gegenüberstehen, mögen hingegen den Standort Deutschland bevorzugen, da ihnen eine besondere Wertschätzung der am deutschen Standort begünstigten Umnutzungsoption unterstellt werden kann.

**Betriebliche Lohnpolitik [3.1.1.b]***Bearbeiterin:* Prof. Dr. Kerstin Pull

Warum zahlen Unternehmen über Tarif? Was ist das Kalkül, das hinter der betrieblichen Entscheidung zu einem Überbieten rechtlicher Standards steht, welches sind die Einflussfaktoren der freiwilligen Mehrleistung von Unternehmen? Warum betreiben gerade die großen Unternehmen eine eher großzügige Personalpolitik, warum unterscheiden sich Branchen, warum Regionen? Warum werden Führungskräfte bei der Leistungszuteilung so offensichtlich bevorzugt? Auf all diese Fragen lässt sich eine Antwort geben, wenn die Entscheidung der Unternehmen für ein bestimmtes Leistungsniveau als Ergebnis einer „impliziten Verhandlung“ zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern modelliert wird. Diese hängt dann im Ergebnis sowohl von unternehmensspezifischen Faktoren wie der Arbeitsintensität und dem Ausmaß spezifischer Investitionen ab als auch von den Konkurrenzbedingungen an Absatz- und Beschaffungsmärkten sowie von rechtlichen Mindeststandards. Die Implikationen des Modells der impliziten Verhandlung sind mit den stilisierten Fakten des Arbeitsmarktes kompatibel.

**Mutterschutz im internationalen Vergleich [3.1.1.c]***Bearbeiterin:* Prof. Dr. Kerstin Pull*Kooperationspartnerin:* Prof. Dr. Dorothea Alewell (Universität Jena)

Ökonomische Analysen der Wirkung von Mutterschutzregelungen befassen sich einseitig mit den Kosten von Humankapitalverlusten. Die mit der zeitweiligen Freistellung von Müttern verbundenen Reorganisationskosten werden hingegen nicht betrachtet. Im Projekt wird die Bedeutung dieser bislang vernachlässigten Kostenkategorie herausgestellt und deren Determinanten werden analysiert. Neben der Dauer der Mutterschutzfristen, die in der vorliegenden Literatur als zentrale Einflussgröße der Kosten aus Humankapitalverlusten gilt, spielt für die Höhe der Reorganisationskosten insbesondere auch die Planbarkeit der Abwesenheitsdauern eine bedeutende Rolle. Zudem ist, was die Länge der Schutzfristen betrifft, nicht von einem linearen, sondern von einem U-förmigen Zusammenhang zwischen Mutterschutzdauer und Reorganisationskosten auszugehen. Die Berücksichtigung von Reorganisationskosten hat Folgen für die ökonomische Analyse von Mutterschutzregelungen im internationalen Vergleich, der für die Länder Deutschland, Dänemark, Niederlande, Großbritannien, die USA und Japan unternommen wird. Auch die arbeitgeberseitig anfallenden Kosten der Co-Finanzierung des Mutterschaftsgeldes werden in den internationalen Vergleich mit aufgenommen und daraus Implikationen für die Finanzierung des Mutterschutzgeldes in Deutschland abgeleitet.

**Implizite Verhandlungen [3.1.1.d]***Bearbeiterin:* Prof. Dr. Kerstin Pull*Kooperationspartner:* Dr. Sven Fischer (MPIEW Jena), Prof. Dr. Werner Güth (MPIEW Jena)

Aus der experimentellen Wirtschaftsforschung (und persönlicher Anschauung) wissen wir, dass Menschen sich häufig nicht so verhalten, wie in einfachen ökonomischen Modellen unterstellt. Häufig haben wir es weniger mit dem homo oeconomicus zu tun, als mit einem homo reciprocans, der z.B. im Ultimatum Spiel „unfaire“ Angebote ausschlägt, um den Mitspieler auf diese Weise „abzustrafen“, obwohl er sich selbst damit schadet. Auch in anderen experimentellen Spielen, wie etwa dem nach dem „gift exchange game“ beobachten wir reziprokes Verhalten. Warum verhalten sich Menschen auf diese Weise? Der Ansatz „impliziter Verhandlungen“ versucht eine Antwort darauf zu geben. Der Ansatz wird zum einen einer experimentellen Überprüfung zugeführt, und zum anderen wird versucht, seine Logik mittels evolutionär-spieltheoretischer Analysen aufzuzeigen.

### 3.1.2 Laufende Forschungsprojekte

Bei den folgenden laufenden Projekten handelt es sich sowohl um Qualifikationsprojekte der Doktoranden und wissenschaftlichen Mitarbeiter des Lehrstuhls als auch um laufende Forschungsprojekte der Lehrstuhlinhaberin (z.T. in Kooperation mit anderen Forschern).

#### **Berufungsturniere [3.1.2.a]**

*Bearbeiterin:* Kristin Hitzemann

Bereits seit längerer Zeit steht die Gestaltung der Laufbahn von Wissenschaftlern an den deutschen Hochschulen im Mittelpunkt vieler Diskussionen. Neben der Frage nach den Leistungsanreizen des Karrieresystems gilt es, dessen Selbstselektionswirkung näher zu betrachten. Die institutionellen Rahmenbedingungen einer Universitätslaufbahn unterlagen in den vergangenen Jahren gesetzlichen Veränderungen. Das Ziel dieser Gesetzesänderungen war in erster Linie eine zunehmend anreizorientierte Ausgestaltung dieser Rahmenbedingungen. Die Auswirkungen der jüngsten Dienstrechtsreform sollen turniertheoretisch untersucht werden. Es stellt sich die Frage, inwiefern das deutsche Berufungsverfahren sowie die Ausgestaltung einer Professur vor und nach der Dienstrechtsreform die Entscheidung der Nachwuchswissenschaftler für eine wissenschaftliche Karriere (Selbstselektion) sowie das Anstrengungsniveau der Nachwuchswissenschaftler im Rahmen von Berufungsturnieren um eine Erstberufung beeinflussen.

#### **Teamheterogenität und Performanz [3.1.2.b]**

*Bearbeiterin:* Birgit Unger

*Kooperationspartner:* Mitglieder der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“

Wissenschaftliche Zusammenarbeit äußert sich nicht nur in Co-Autorenschaften, sondern beeinflusst auch – wie etwa Danksagungen in Fußnoten belegen – Einzelveröffentlichungen. Einen Rahmen für die Zusammenarbeit von Nachwuchswissenschaftlern bieten DFG-Graduiertenkollegs. Sie werden im vorliegenden Projekt untersucht mit dem Ziel, den Zusammenhang zwischen dem Heterogenitätsgrad des Kollegs und seiner wissenschaftlichen Performanz zu analysieren. Die Heterogenität stellt dabei eine Variable des Organisationsdesigns dar, die von der DFG als Intermediär im Wissenschaftsbereich gesteuert wird, etwa indem Forderungen nach Interdisziplinarität und Internationalität formuliert werden. Theoretisch stützt sich das Projekt auf die Überlegungen LAZEARS (1999) zu multikulturellen Teams und überträgt diese auf die Heterogenität von Graduiertenkollegs; die empirische Überprüfung erfolgt anhand von 93 Kollegs. Ziel ist es, zur Beantwortung der Frage nach der optimalen Heterogenität von Graduiertenkollegs beizutragen und Gestaltungsempfehlungen zu geben.

#### **Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument [3.1.2.c]**

*Bearbeiterin:* Michaela Fischer

Die Einführung von Studiengebühren wird in Deutschland, aber auch in anderen Ländern, seit einiger Zeit kontrovers diskutiert. Während in den meisten Beiträgen die Funktion von Studiengebühren zur Finanzierung der Hochschulen in den Vordergrund gestellt wird, widmet sich das vorliegende Projekt der Funktion von Studiengebühren zur Verringerung von Informationsasymmetrien auf Humankapitalmärkten. Ebenso wie Studienbewerber über die Qualität der Hochschulen nur unzureichend informiert sind, können Hochschulen die Begabung der Studienbewerber nicht ausreichend beurteilen. Die resultierende Pooling-Situation, in der sowohl begabte als auch weniger begabte Studienbewerber an denselben Hochschulen studieren, wird allgemein als ineffizient angesehen. Es stellt sich daher die Frage, ob Studiengebühren zu einer Verbesserung des Matchings von begabten Studienbewerbern mit qualitativ

hochwertigen Universitäten führen und hierdurch die Effizienz des Hochschulsystems verbessern können. Studiengebühren könnten in diesem Sinne eine Signaling- und eine Screening-Funktion ausüben.

Basierend auf einem Modell von BAC (2002) wird die Allokation von Studienplätzen als einmaliges Matching-Spiel modelliert. In Abhängigkeit vom Anteil begabter Studienbewerber, dem Anteil der Studienplätze an qualitativ hochwertigen Universitäten, dem Verhältnis aus Studienplätzen zu Studienbewerbern sowie den Erwartungen der Studienbewerber lassen sich fünf verschiedene Gleichgewichte unterschiedlicher Effizienz herleiten. Die theoretische Analyse macht hierbei deutlich, dass es durch die Einführung von Studiengebühren keinesfalls immer zu einem Abbau der Informationsasymmetrien und damit einer Verbesserung des Matchings kommen muss. Im empirischen Teil der Arbeit werden verschiedene europäische Bildungssysteme mit variablen Studiengebühren in das theoretische Modell eingeordnet. Mithilfe geeigneter Indikatoren für die entscheidenden Parameter des theoretischen Modells werden die betrachteten Länder den verschiedenen Gleichgewichten zugeordnet. Hierbei zeigt sich, dass die Einführung variabler Studiengebühren zu verschiedenen Gleichgewichten unterschiedlicher Effizienz geführt hat. Die empirisch für die betrachteten Länder ermittelten Gleichgewichte sind dabei weitestgehend mit den theoretischen Überlegungen kompatibel.

### **Outsourcing von Personaldienstleistungen [3.1.2.d]**

*Bearbeiterin: Irene Braun*

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

Über Outsourcing bzw. über die Make-or-Buy-Entscheidung im klassischen Produktionsprozess gibt es eine Fülle an theoretischer und empirischer Literatur, wobei Outsourcing von Personalfunktionen jedoch nur einen geringen Stellenwert einnimmt. Hier besteht, gerade unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Outsourcing von Personaldienstleistungen zur Zeit eines der bevorzugten Outsourcing-Felder ist, Forschungsbedarf. Wie sich der Integrationsgrad auf die Qualität des (fremd- oder eigengefertigten) Produkts auswirkt, wurde formal-theoretisch bislang nur von SLIWKA (2004) analysiert. Im Rahmen des Forschungsprojekts wird dieses Modell auf den Bereich von (Personal-)Dienstleistungen übertragen. Außerdem soll, damit das Modell den besonderen Gegebenheiten bei Outsourcing von Dienstleistungen gerecht wird, eine zentrale Modellannahme modifiziert werden: SLIWKA geht nämlich davon aus, dass ein zu einem bestimmten Grad mit seinem Zulieferer (hier: mit seinem Personaldienstleister) integriertes Unternehmen die Qualität des Produkts (hier: der Personaldienstleistung) unabhängig vom Grad der Integration kennt. Diese Annahme wird aber mit zunehmender Unabhängigkeit des Zulieferers (hier: des Personaldienstleisters) von seinem Kunden z.B. aufgrund abnehmender Kontroll- und Beobachtungsmöglichkeiten immer weniger erfüllt. Dieser Zusammenhang spielt dabei besonders bei (Personal-)Dienstleistungen eine bedeutende Rolle, da hier die Qualitätsüberprüfung im Vergleich zu Sachleistungen schwieriger und kostenintensiver ist. Deshalb wird in Erweiterung des Modells von SLIWKA angenommen, dass das mit seinem Personaldienstleister integrierte Unternehmen nur ab einem bestimmten Integrationsgrad perfekt über die gelieferte Dienstleistungsqualität informiert ist. Ziel ist es, theoretisch abzuleiten, welchen Einfluss Outsourcing auf das gewählte Anstrengungsniveau der Mitarbeiter des Personaldienstleisters und damit letztlich auf die Qualität der gelieferten Dienstleistung hat.

**Teamfähigkeit und Rekrutierung [3.1.2.e]***Bearbeiterin:* Agnes Stribeck

In der Mehrheit aktueller Stellenausschreibungen findet sich entweder die Forderung nach Teamfähigkeit der Bewerber oder ein Hinweis auf die spätere Einbindung in ein Team. Eine nahe liegende Erklärung hierfür wäre die gegenwärtig große Bedeutung von Teamarbeit in Unternehmen und die darauf beruhende Notwendigkeit teamfähiger Arbeitnehmer. Allerdings ist fraglich, ob die derartige Formulierung von Stellenanzeigen tatsächlich den vom Unternehmen gewünschten Effekt einer Selbstselektion der Bewerber nach ihrer Teamfähigkeit erzielt.

Denkbar wäre, dass eine für das Unternehmen negative Wirkung in Form adverser Selektion auftritt. So zeigt beispielsweise GROSSMANN (2004) in einem modelltheoretischen Aufsatz zur neuen Außenhandelstheorie, dass sich die besten Arbeitnehmer einer Volkswirtschaft in den industriellen Sektor selektieren, in dem sie in Einzelarbeit arbeiten können, während die weniger guten Arbeitnehmer den Sektor mit Teamarbeit wählen. Ob eine derartige adverse Selektion im Bewerbungsprozess durch den Bezug zu Teamarbeit in Stellenanzeigen ausgelöst werden kann, soll im Forschungsprojekt theoretisch und empirisch untersucht werden. Ist dies der Fall, und ist zusätzlich kein Selektionseffekt nach Teamfähigkeit zu erkennen, so stellt sich die Frage nach dem Nutzen einer solchen Rekrutierungspolitik seitens der Unternehmen.

**Leistungsturniere in den USA und Japan [3.1.2.f]***Bearbeiterinnen:* Kristin Hitzemann und Prof. Dr. Kerstin Pull

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

**Incentive-Reisen [3.1.2.g]***Bearbeiterin:* Prof. Dr. Kerstin Pull*Kooperationspartnerin:* Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)

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

### 3.2 Veröffentlichungen

Da sich der Lehrstuhl „Personal und Organisation“ erst im Aufbau befindet, handelt es sich bei den Veröffentlichungen des Lehrstuhls im Kern um Veröffentlichungen der Lehrstuhlinhaberin. Sie sind in chronologischer Reihenfolge aufgeführt.

*Pull, Kerstin (2003):* Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl Multinationaler Unternehmen: Eine empirische Analyse. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 73(2003)8: 849-873.

*Pull, Kerstin (2003):* Managerial Flexibility, Labour Market Regulation and the Comparative Attractiveness of the UK as a Business Location. European Business Journal 15(2003)2: 49-60.

*Pull, Kerstin (2003):* Firm size, wages, and production technology. Small Business Economics 21(2003)3: 285-288.

*Pull, Kerstin (2003):* Ultimatum Games and Wages: Evidence of an ‚Implicit Bargain‘? Schmalenbach Business Review 55(2003)2: 161-171.

*Pull, Kerstin (2003):* Rezension zu: Schmidtke, Corinna: Signaling im Personalmarketing. Eine theoretische und empirische Analyse des betrieblichen Rekrutierungserfolges. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 73(2003)8: 902-906.

*Pull, Kerstin (2003):* Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl. München, Mering: Hampp.



*Klappentext:* Der „überregulierte“ deutsche Arbeitsmarkt gilt als eine der Hauptursachen für die diagnostizierte Standortschwäche. Im vorliegenden Beitrag wird ein realoptionstheoretischer Ansatz gewählt, um den Einfluss von Arbeitsmarktregulierungen auf Standortentscheidungen zu analysieren. Die Implikationen des Ansatzes für die Selbstselektion internationaler Investoren auf unterschiedliche Länderstandorte werden im Rahmen eines deutsch-britischen Vergleiches abgeleitet und anhand einer Befragung US-amerikanischer Investoren mit produzierenden Töchtern in Deutschland und/oder Großbritannien empirisch überprüft. Es zeigt sich, dass es in der Tat systematische Unterschiede zwischen deutschen und britischen Töchtern US-amerikanischer Unternehmen gibt: In britischen Töchtern wird signifikant weniger in Forschung und Entwicklung, d.h. in intangible Kapitalgüter investiert, und man ist dort eher mit solchen Produktionen präsent, die einer signifikant geringeren technologischen Unsicherheit unterworfen sind. Diese Befunde sind kompatibel mit der theoretischen Analyse: Unternehmen, die mit transparenten Kapitalgütern arbeiten und infolgedessen die Veräußerungsoption besonders schätzen, sollten in der Tat eine Präferenz für den britischen Standort haben, da der Wert dieser Option aufgrund der permissiveren Regelungen zu Kündigungsschutz und Betriebsübergang erwartbar höher in Großbritannien ist. Unternehmen, die einer hohen technologischen Unsicherheit gegenüberstehen, mögen hingegen den Standort Deutschland bevorzugen, da ihnen eine besondere Wertschätzung der am deutschen Standort begünstigten Umnutzungsoption unterstellt werden kann.

Alewell, Dorothea; *Kerstin Pull (2004):* Mutterschutzbedingte Reorganisationskosten des Arbeitgebers – eine international vergleichende Analyse gesetzlicher Schutzbestimmungen. Zeitschrift für Personalforschung 18(2004)4: 374-395.

Güth, Werner; *Kerstin Pull (2004):* Will Equity Evolve? An Indirect Evolutionary Approach. European Journal of Political Economy 20(2004)1: 273-282.

*Pull, Kerstin (2004):* Ist ein Studium an der Universität zu praxisfern? Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Tübingen: Wiwi-News Sommer 2004: 5-7.

- Pull, Kerstin (2004)*: Rezension zu: Fabel Oliver; Reingard M. Nischik (Hg.): *Femina Oeconomica*. Zeitschrift für Betriebswirtschaft 74(2004)8: 860-863.
- Alewell, Dorothea; *Kerstin Pull (2005)*: Die Neugestaltung der Finanzierung des Mutterschutzes – Ein Kommentar zum Mutterschutz-Urteil des Bundesverfassungsgerichts. *ifo Schnelldienst* 58(2005)4: 22-27.
- Backes-Gellner, Uschi; *Kerstin Pull (2005)*: Quo vadis Personalökonomik? – Stellungnahme zum Beitrag „10 Jahre personalwirtschaftliche Forschung – ökonomische Hegemonie und die Krise einer Disziplin“ von J. Weibler und A. Wald. *Die Betriebswirtschaft* 65(2005)1: 89-94.
- Pull, Kerstin (2005)*: Labour Regulations and FDI: Who is attracted? In: *Proceedings of the European Academy of Management Annual Conference (EURAM)*, München 2005.
- Pull, Kerstin (2005)*: Korreferat zu Martin Brussig und Ute Leber: Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich. In: Bellmann, Lutz; Dieter Sadowski (Hg.): *Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* Nr. 295 (2005): 145-149.
- Pull, Kerstin (2005)*: Standortfaktor Arbeitsrecht: Die Bewertung des deutschen Arbeitsrechts durch ausländische Investoren. *Wirtschaftsdienst* 85(2005)10: 638-645.
- Alewell, Dorothea; *Kerstin Pull (2005)*: Rechtsschutz für Mütter – eine ökonomische Analyse des Mutterschutzgesetzes und seiner Wirkungen auf die Beschäftigungssituation von Frauen. Erscheint in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*.
- Strotmann, Harald; *Diana Weber (2005)*: Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben. *IAW-Kurzbericht* 6/2005.
- Günther Klee; *Diana Weber (2006)*: Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2005. *IAW-Kurzbericht* 1/2006.
- Ulrike Berberich; Harald Strotmann; *Diana Weber (2006)*: Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005. *IAW-Kurzbericht* 2/2006.
- Hitzemann, Kristin; Kerstin Pull (2006)*: Risk Aversion and tournaments: The case of Japan and the US. *Internationalization and Management of Foreign Operations*. *Proceedings of the University of Vaasa, Reports* 130, Vaasa 2006: 284-296.
- Weber, Diana (2006)*: Work-Family Balance: The Effects of Organizational Initiatives on Creating a Family-Supportive Work Environment. *IAW-Report* 34(2006)1: 103-154.
- Fischer, Sven; Werner Güth, *Kerstin Pull (2006)*: Is there As-if-Bargaining? Erscheint in: *Journal of Socioeconomics*.
- Fischer, Sven; Werner Güth, *Kerstin Pull (2006)*: Evolution in Imperfect Commitment Bargaining - Strategic versus Ignorant Types. Erscheint in: *Metroeconomica*.
- Pull, Kerstin (2006)*: Flexibility in HRM and Foreign Direct Investment: Do international investors self-select? Erscheint in: *The International Journal of Human Resource Management*.

### 3.3 Diskussionspapiere

- Fischer, Sven; Werner Güth; *Kerstin Pull (2003)*: Evolution in Imperfect Commitment Bargaining: Strategic vs. Ignorant Types. *Jena: Max Planck Institute for Research into Economic Systems: Papers on Strategic Interaction* 20-2003.

*Pull, Kerstin (2003)*: Der Einfluss personalpolitischer Flexibilität auf die Standortwahl Multinationaler Unternehmen: Eine empirische Analyse. IAAEG Discussion Paper 2003/01.

Fischer, Sven; Werner Güth; *Kerstin Pull (2004)*: Is there As-if Bargaining? Koblenz: German Economic Association of Business Administration - GEABA: Discussion Paper No. 04-34.

### 3.4 Vorträge

#### *Irene Braun*

„Signaleffekte und vertikale Integration“, Diplomandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 08. Dezember **2004**.

„Wie bringt man Schullehrer dazu, sich anzustrengen?“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 15. März **2005**.

„Signaleffekte und vertikale Integration“, Diplomandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 01. Juni **2005**.

„Outsourcing und Produktqualität“, Seminar Graduiertenkolleg, Blaubeuren, 18. Juni **2005**.

„Vertikale Integration und Produktqualität“, 2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Trier, 06. Oktober **2005**.

„Monitoring, Reputation und Produktqualität“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 24. März **2006**.

„Outsourcing von Personaldienstleistungen und dessen Einfluss auf die Dienstleistungsqualität“, Seminar Graduiertenkolleg, Tübingen, 25. September **2006**.

#### *Michaela Fischer*

„Die UMTS-Auktion in Deutschland: Eine modelltheoretische Analyse“, Diplomandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 17. Dezember **2003**.

„Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument“, 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Trier, 08. Oktober **2004**.

„Studiengebühren als Anreiz- und Screening-Instrument“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 15. März **2005**.

„Studiengebühren als Anreiz- und Screening-Instrument“, Seminar Graduiertenkolleg, Blaubeuren, 18. Juni **2005**.

„Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument“, 2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Trier, 06. Oktober **2005**.

„Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument“, Doktorandenseminar, Universität Konstanz, 24. Januar **2006**.

„Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument“, 9. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 07. März **2006** (mit Pull).

„Studiengebühren und Matching-Effizienz: Ein Vergleich europäischer und außereuropäischer Hochschulmärkte“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 24. März **2006**.

- „Führen Studiengebühren zu Effizienzsteigerungen im Hochschulmarkt?“, Pfingsttagung des VHB, Dresden, 08. Juni **2006** (mit Pull).
- „Do Tuition Fees Enhance Matching Efficiency in Higher Education? – A German-U.S. Comparison“, 18th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Trier, 30. Juni **2006** (mit Prinz und Pull).
- „Studiengebühren und Matchingeffizienz“, Seminar Graduiertenkolleg, Tübingen, 25. September **2006**.

#### *Kristin Hitzemann*

- „Stellen relative Leistungsturniere zwischen Arbeitnehmern ein alternatives Anreizinstrument im Rahmen unvollständiger Arbeitsverträge dar? – Eine spieltheoretische Analyse“, Diplomandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 02. März **2004**.
- „Relative Leistungsturniere in den USA und Japan – Eine modelltheoretische Diplomarbeit am Lehrstuhl Personal und Organisation“, Veranstaltung „Lehrstuhl-Inside“, Volksbank Tübingen, 04. Mai **2004**.
- „Berufungsturniere“, 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Trier, 08. Oktober **2004**.
- „Berufungsturniere“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 15. März **2005**.
- „Rank-Order Tournaments in US and Japanese Firms – Why are they Different?“, 8th Vaasa Conference on International Business, Vaasa, Finnland, 23. August **2005** (Manuskript gemeinsam mit Pull).
- „Rank-Order Tournaments in US and Japanese Firms – Why are they Different?“, 3rd EIASM Workshop on International Strategy and Cross Cultural Management, Wien, Österreich, 29. September **2005** (Manuskript gemeinsam mit Pull).
- „Das Berufungsturnier – Grundmodell sowie erste Erweiterungsideen“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 24. März **2006**.
- „Rank-Order Tournaments in US and Japanese Firms – Why are they Different?“ 18th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Trier, 02. Juli **2006** (mit Pull).
- „Eine turniertheoretische Analyse der Anreizeffekte von (Erst-)Berufungsturnieren an deutschen Hochschulen“, Seminar Graduiertenkolleg, Tübingen, 02. Oktober **2006**.

#### *Kerstin Pull*

- „Personalpolitische Flexibilität und die Standortentscheidung Multinationaler Unternehmen“, Ökonomischer Workshop Universität Würzburg, 13. Januar **2004**.
- „Unterscheiden sich deutsche von britischen Töchtern US-amerikanischer Unternehmen? Idee, Design und ausgewählte Befunde einer international vergleichenden Studie“, Universität Zürich, 20. Januar **2004**.
- „Der Lehrstuhl Personal und Organisation: Lehrkonzepte und Forschungsprogramm“, Veranstaltung „Lehrstuhl-Inside“, Volksbank Tübingen, 04. Mai **2004**.
- „Ultimatum Games and Wages: Evidence of an Implicit Bargain?“ Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 30. Juni **2004**.

- „Is there As-if Bargaining?“ Vortrag im Rahmen des V. Symposiums zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung der German Economic Association of Business Administration (GEABA), Universität Bonn, 22.-24. September **2004** (mit Fischer und Güth).
- Korreferat zum Beitrag von Martin Brussig und Ute Leber „Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich“, 10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel zum Thema „Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten“, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2004**.
- „Personen, Programm, Projekte: Forschung am Lehrstuhl Personal und Organisation der Universität Tübingen“, 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Trier, 08. Oktober **2004**.
- „Flexibility in HRM and the self-selection of international investors“, Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung – Otto Beisheim Hochschule, Koblenz, 15. Oktober **2004**.
- „Arbeitsrecht und Auslandsinvestition: Wer geht wohin?“ Öffentliche Antrittsvorlesung an der Universität Tübingen, 26. Oktober **2004**.
- „Implizites Verhandeln: Theorie und experimentelle Evidenz“, Universität Zürich, 05. April **2005**.
- „Labour Regulations and FDI“, Vortrag im Rahmen der European Academy of Management (EURAM 2005), TU München, 05. Mai **2005**.
- „Sind heterogene Graduiertenkollegs produktiver?“ Treffen der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Speyer, 14.-15. Juli **2005** (mit Backes-Gellner und Unger).
- Korreferat zum Beitrag von Kathrin Pokorny und Alwine Mohnen „Eine ökonomische Analyse von Feedback – theoretische Implikationen und experimentelle Evidenz“, VI. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung der German Economic Association of Business Administration (GEABA), Universität Freiburg, 21.-23. September **2005**.
- „Auswirkungen der Zusammensetzung von DFG-Graduiertenkollegs auf die Forschungsperformanz: Die Analyse eines Governance-Instruments“, Speyer, 17.-18. November **2005** (mit Backes-Gellner und Unger).
- „Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument“, 9. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 07. März **2006** (mit Fischer).
- „Standortfaktor Arbeitsmarktregulierung: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde“, Universität Wuppertal, 25. April **2006**.
- „Auswirkungen der Zusammensetzung von DFG-Graduiertenkollegs auf die Forschungsperformanz: Die Analyse eines Governance-Instruments“, Speyer, 11.-12. Mai **2006** (mit Backes-Gellner und Unger).
- „Arbeitsmarktregulierung, personalpolitische Flexibilität und Standortwahl“, Universität Hamburg, 18. Mai **2006**.
- „Führen Studiengebühren zu Effizienzsteigerungen im Hochschulmarkt?“, Pfingsttagung des VHB, Dresden, 08. Juni **2006** (mit Fischer).
- „Do Tuition Fees Enhance Matching Efficiency in Higher Education? – A German-U.S. Comparison“, 18th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Trier, 30. Juni **2006** (mit Fischer und Prinz).

“Rank-Order Tournaments in US and Japanese Firms – Why are they Different?” 18th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Trier, 02. Juli **2006** (mit Hitzemann).

Korreferat zum Beitrag von Berninghaus, Siegfried et al.: “International Competition in Hiring and Selling Output – A Theoretical and Experimental Analysis“. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, 19. September **2006**.

„Personen, Programm, Projekte: Forschung am Lehrstuhl Personal und Organisation der Universität Tübingen“, 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.

„Personalökonomie und Arbeitspolitik in Theorie und Praxis: Die Setzung von Leistungsanreizen“, Theorie-Praxis-Workshop „Die Zukunft der Beschäftigung“, Universität Tübingen, 05. Oktober **2006** (mit Backes-Gellner).

### *Birgit Unger*

„Organisatorische Determinanten des Erfolgs der Doktorandenausbildung“, Diplomandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 17. Dezember **2003**.

„Zur Organisationsökonomie der Doktorandenausbildung“, Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik, Frankfurt, 25. März **2004** (mit Sadowski).

„Sind heterogene Lehrstuhlteams produktiver?“, 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Trier, 08. Oktober **2004**.

„Sind heterogene Graduiertenkollegs produktiver?“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 15. März **2005**.

„Sind heterogene Graduiertenkollegs produktiver?“ Treffen der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Speyer, 14.-15. Juli **2005** (mit Backes-Gellner und Pull).

„Auswirkungen der Zusammensetzung von DFG-Graduiertenkollegs auf die Forschungsperformance: Die Analyse eines Governance-Instruments“, Speyer, 17.-18. November **2005** (mit Backes-Gellner und Pull).

„Die Praxis des wissenschaftlichen Austauschs in Graduiertenkollegs – erste Auswertungen einer Kollegiatenbefragung“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 24. März **2006**.

„Auswirkungen der Zusammensetzung von DFG-Graduiertenkollegs auf die Forschungsperformance: Die Analyse eines Governance-Instruments“, Speyer, 11.-12. Mai **2006** (mit Backes-Gellner und Pull).

„Teamfähigkeit und Rekrutierung“, 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.

### *Agnes Stribeck*

„Teamfähigkeit und Rekrutierung“, Seminar Graduiertenkolleg, Tübingen, 25. September **2006**.

„Teamfähigkeit und Rekrutierung“, 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.

## 4. WISSENSCHAFTLICHER AUSTAUSCH

### 4.1 Gäste am Lehrstuhl

*Prof. Dr. Martin Schneider (IAAEG, Trier)*



Am 28.01.2004 war *Prof. Dr. Martin Schneider* zu Gast am Lehrstuhl. Zur Zeit des Vortrags war er Akademischer Rat am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) in Trier; zwischenzeitlich ist er auf den Lehrstuhl „Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft“ der Universität Paderborn berufen worden. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts und der Arbeitsgerichtsbarkeit. Im Ökonomischen Workshop der Fakultät berichtete er aus einem aktuellen Forschungsprojekt im Grenzbereich von „Personal“ und „Controlling“ zur Effizienzanalyse von Landesarbeitsgerichten und stellte empirische Befunde hierzu vor.

*Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)*



Am 23. und 24.06.2004 besuchte *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* den Lehrstuhl. *Prof. Dr. Backes-Gellner* ist seit August 2002 Inhaberin des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsbeziehungen und Personalökonomik an der Universität Zürich. Zuvor war sie Direktorin des Seminars für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalwirtschaftslehre an der Universität zu Köln. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Personalökonomik, der Hochschulökonomik sowie der Gründungs- und Mittelstandsökonomik. Im Rahmen der Vorlesung „Personal & Organisation 3: Internationales“ referierte *Prof. Dr. Backes-Gellner* Ergebnisse einer empirischen Studie zu betrieblichen Bildungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich; im Ökonomischen Workshop berichtete sie aus einem aktuellen Forschungsprojekt. Am 16.11.2005 war *Prof. Dr. Backes-Gellner* erneut zu Gast am Lehrstuhl, um ein gemeinsames Projekt mit der Lehrstuhlinhaberin zum Thema „Incentive-Reisen“ weiter voran zu treiben. Am 14.07.2006 hielt sie im Rahmen des von *Prof. Dr. Kerstin Pull* angebotenen Doktorandenkurses „Proposal Writing and Scholarly Publication“ den Abschlussvortrag zum Thema „Der Begutachtungsprozess: Dos und Don'ts aus Herausgebersicht“.

*Sven Fischer (Max Planck Institut für Ökonomik, Jena)*



Am 17.11.2004 war *Sven Fischer* vom Max Planck Institut zur Erforschung von Wirtschaftssystemen (MPIEW) Jena zu Gast am Lehrstuhl. *Sven Fischer* gehört der von *Prof. Dr. Werner Güth* geleiteten „Strategic Interaction Group“ des Max Instituts für Ökonomik in Jena an. Er arbeitet gemeinsam mit *Prof. Dr. Werner Güth* und *Prof. Dr. Kerstin Pull* an der experimentellen Umsetzung der Idee impliziten Verhandeln. Im Ökonomischen Workshop referierte er die Ergebnisse eines Experimentes zu Konzessionen in statischen und dynamischen Verhandlungsspielen.

*Prof. Dr. Dorothea Alewell (Universität Jena)*



Am 14.12.2004 war *Prof. Dr. Dorothea Alewell* zu Gast am Lehrstuhl. *Prof. Dr. Alewell* ist Inhaberin des Lehrstuhls für ABWL, insbesondere Personalwirtschaft und Organisation an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena und eine enge Kooperationspartnerin von *Prof. Dr. Kerstin Pull*. In ihren Forschungsarbeiten befasst sie sich unter anderem mit internen Arbeitsmärkten und Fragen der Weiterbildung. Sie berichtete aus einem laufenden Forschungsprojekt zum Thema „Interimsmanagement“.

*Prof. Dr. Michael Diehl (Psychologisches Institut der Universität Tübingen)*



Gemeinsam mit zwei Diplomandinnen trug *Prof. Dr. Michael Diehl* vom Psychologischen Institut der Universität Tübingen am 17.01.2005 die Ergebnisse zweier Diplomarbeiten zur Personalauswahl vor: In einer Arbeit ging es um Geschlechtsrollenstereotype in der Personalauswahl; in der anderen Arbeit stand der Einfluss des Attraktivitätsstereotyps auf die Beurteilungsgüte in Assessment Centern im Mittelpunkt. Beide Diplomarbeiten basierten auf Daten, die im Rahmen der Veranstaltung P&O 2 im Sommersemester 2004 erhoben wurden.

*Susanne Warning (IAAEG, Trier)*



Am 09.02.2005 war *Susanne Warning* vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) zu Gast am Lehrstuhl. Die Forschungsschwerpunkte von *Susanne Warning* liegen im Bereich der Hochschulökonomik. Diesem Bereich entstammte auch ihr Vortrag zum Thema „Berufungsentscheidungen und DEA-Analyse“ im Ökonomischen Workshop. Aufgrund der großen thematischen Nähe zu den Forschungsprojekten des Lehrstuhls wurde der Besuch von *Susanne Warning* auch zu intensiven Projektgesprächen genutzt.

*Dr. Alwine Mohnen (Universität zu Köln)*



Am 04.05.2005 war *Dr. Alwine Mohnen* von der Universität zu Köln zu Gast am Lehrstuhl P&O. Die Forschungsinteressen von *Dr. Alwine Mohnen* liegen in den Bereichen Controlling und Personalwirtschaft. Sie hielt einen Vortrag im Ökonomischen Workshop zum Thema „Eine ökonomische Analyse von Feedback - theoretische Implikationen und experimentelle Evidenz“.

*Prof. Dr. Regina Riphahn (Universität Nürnberg/Erlangen)*



Am 10.05.2005 war *Prof. Dr. Regina Riphahn* von der Universität Nürnberg/Erlangen zu Gast am Lehrstuhl. *Prof. Riphahn* beschäftigt sich u.a. mit Fragestellungen der empirischen Personalökonomik. Sie hielt im Rahmen des Fakultätskolloquiums einen Vortrag zum Thema „Incentive Effects of Bonus Payments: Evidence from an International Company“.

*Dr. Wendelin Schnedler (Universität Heidelberg)*



Am 11.05.2005 war *Dr. Wendelin Schnedler* von der Universität Heidelberg zu Gast am Lehrstuhl. *Dr. Schnedler* beschäftigt sich insbesondere mit Fragen der Anreizsetzung in Unternehmen. Er hielt im Rahmen des Ökonomischen Workshops einen Vortrag zum Thema „Self-motivated agents and adverse effects of incentive provision“.

*Gerald Eisenkopf (Universität Konstanz)*



Am 23.11.2005 war *Gerald Eisenkopf* von der Universität Konstanz zu Gast am Lehrstuhl. *Gerald Eisenkopf* beschäftigt sich vor allem mit hochschulökonomischen Fragen. Er hielt im Rahmen des Ökonomischen Workshops einen Vortrag zum Thema „Deterring gaming with imperfect evaluation methods“.

*Dr. Joachim Prinz (Universität Witten-Herdecke)*



Am 24.11.2005 war *Dr. Joachim Prinz* von der Universität Witten-Herdecke zu Gast am Lehrstuhl, um ein geplantes gemeinsames Aufsatzprojekt zum Thema „Die Matchingfunktion von Studiengebühren“ mit Vertretern des Lehrstuhls zu besprechen. Am 17. Mai 2006 befand sich *Dr. Prinz* erneut am Lehrstuhl. Er hielt im Rahmen des Ökonomischen Workshops einen Vortrag mit dem Titel „Welche Rolle spielt das Humankapital und die Risikoaversion auf dem deutschen Fernsehmarkt? Das Beispiel der Quiz Show 'Wer wird Millionär'“.

*Prof. Dr. Dirk Sliwka (Universität zu Köln)*



Am 24.05.2006 war *Prof. Dr. Dirk Sliwka* zu Gast am Lehrstuhl P&O. *Prof. Dr. Sliwka* ist Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalwirtschaftslehre an der Universität zu Köln. Die Forschungsschwerpunkte von *Prof. Dr. Sliwka* liegen im Bereich modelltheoretischer und experimenteller personalökonomischer Analysen. Im Handelsblatt-Ranking vom November 2005 erschien er unter den fünf "klügsten Köpfen der BWL". *Prof. Dr. Sliwka* besuchte den Lehrstuhl, um zukünftige Kooperationsprojekte auszuloten; außerdem hält er einen öffentlichen Vortrag zum Thema "Loss Aversion and Bias in Subjective Performance Evaluation" im Rahmen des Ökonomischen Workshops der Fakultät.

## 4.2 Vortragseinladungen

*Schneider, Martin* (IAAEG, Trier): „Data-Envelopment-Analyse von Landesarbeitsgerichten. Betriebswirtschaftlicher Leistungsvergleich im kennzahlenfreien Raum“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 28. Januar 2004.

*Backes-Gellner, Uschi* (Universität Zürich): „Team Size and Effort in Start-Up-Teams – another Consequence of Free-riding and Peer Pressure in Partnerships“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 23. Juni 2004.

*Backes-Gellner, Uschi* (Universität Zürich): „Berufsausbildungssysteme und Qualifizierungsstrategien im deutsch-britischen Vergleich“, Gastvortrag in der Vorlesung „Personal und Organisation international“, 24. Juni 2004.

*Grauwe, Paul de* (Katholieke Universiteit Leuven): „Bubbles and crashes in a behavioural finance model“, Fakultätskolloquium der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 10. November 2004.

*Fischer, Sven* (Max Planck Institut für Ökonomik, Jena): „(Un)Reliable Concessions in Static and Dynamic Bargaining Experiments“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 17. November 2004.

*Breloh, Bettina; Thomas Rinn* (Roland Berger): „Rekrutierung und Beförderung bei Roland Berger“, Hauptseminar „Beförderung und Rekrutierung“, Tübingen, 10. Dezember 2004.

*Alewell, Dorothea* (Universität Jena): „Interimsmanagement und Zeitarbeit – ein institutioneller Vergleich“, Fakultätskolloquium der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 14. Dezember 2004.

*Keuschnigg, Christian* (Universität St. Gallen): „Public Policy, Start-up Entrepreneurship, and the Market for Venture Capital“, Fakultätskolloquium der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 11. Januar 2005.

- Pohlmeier, Winfried* (Universität Konstanz): „Kausaleffekte von Bildungsrenditen: Empirische Evidenz für Deutschland“, Fakultätskolloquium der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 01. Februar **2005**.
- Warning, Susanne* (IAAEG, Trier): „Personalentscheidungen mit der Data Envelopment Analysis (DEA): Eine Anwendung am Beispiel von Berufungsentscheidungen“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 09. Februar **2005**.
- Fitzenberger, Bernd* (Universität Mannheim): „Skill Wage Premia, Employment, and Cohort Effects in a Model of German Labor Demand“, Fakultätskolloquium der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 10. Februar **2005**.
- Mohnen, Alwine* (Universität zu Köln): „Eine ökonomische Analyse von Feedback - theoretische Implikationen und experimentelle Evidenz“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 04. Mai **2005**.
- Riphahn, Regina* (Universität Nürnberg/Erlangen): „Incentive Effects of Bonus Payments: Evidence from an International Company“, Fakultätskolloquium der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 10. Mai **2005**.
- Schnedler, Wendelin* (Universität Heidelberg): „Self-motivated agents and adverse effects of incentive provision“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 11. Mai **2005**.
- Eisenkopf, Gerald* (Universität Konstanz): „Deterring gaming with imperfect evaluation methods“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 23. November **2005**.
- Weckmüller, Heiko* (Deutsche Telekom): „Personalabbau bei der Deutschen Telekom“, Hauptseminar „Personalabbau“, Blaubeuren, 15. Dezember **2005**.
- Prinz, Joachim* (Universität Witten-Herdecke): „Welche Rolle spielt das Humankapital und die Risikoaversion auf dem deutschen Fernsehmarkt? Das Beispiel der Quiz Show 'Wer wird Millionär'“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 17. Mai **2006**.
- Sliwka, Dirk* (Universität zu Köln): „Loss Aversion and Bias in Subjective Performane Evaluation“, Ökonomischer Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, 24. Mai **2006**.
- Backes-Gellner, Uschi* (Universität Zürich): „Der Begutachtungsprozess: Dos und Don'ts aus Herausgebersicht“, Doktorandenkurs „Proposal Writing and Scholarly Publication“, Universität Tübingen, 14. Juli **2006**.

### 4.3 Netzwerke und Kooperationen

*Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“*

Seit ihrem Dienstantritt in Tübingen im Oktober **2003** engagiert sich *Prof. Dr. Kerstin Pull* im DFG-geförderten Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen und arbeitet im Kolleg mit unterschiedlichen Tübinger Kollegen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre zusammen. Sie beteiligte sich an der Formulierung des Antrags für die dritte Förderperiode des Graduiertenkollegs, welcher zwischenzeitlich von der DFG bewilligt wurde (Laufzeit bis Oktober 2008). Derzeit betreut *Prof. Dr. Kerstin Pull* mit *Irene Braun*, *Michaela Fischer* und *Agnes Stribeck* drei Stipendiatinnen des Kollegs. *Kristin Hitzemann* wurde darüber hinaus im Sommer **2005** als Kollegiatin in das Graduiertenkolleg aufgenommen und nimmt seitdem ebenfalls am Qualifizierungsprogramm des Kollegs teil.



Über die Betreuung von Dissertationsprojekten hinaus hat *Prof. Dr. Kerstin Pull* im Sommersemester **2006** einen Kurs im Doktorandenprogramm zum Thema „Proposal Writing and Scholarly Publication“ angeboten (siehe auch Abschnitt 2.3.3).

Das Photo zeigt einen Teil der Träger des Graduiertenkollegs (von links nach rechts): *Prof. Dr. Laszlo Goerke*, *Prof. Dr. Christian Hofmann*, *Prof. Dr. Rainer Schöbel*, *Prof. Dr. Joachim Grammig*, *Prof. Dr. Kerstin Pull*, *Prof. Dr. Manfred Stadler*, *Prof. Dr. Wilhelm Kohler* und den Sprecher des Kollegs *Prof. Dr. Werner Neus*.

#### *Netzwerk der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG (Trier)*



**2003** etablierte *Prof. Dr. Dieter Sadowski*, wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des IAAEG, ein Netzwerk aus korrespondierenden Wissenschaftlern. Ziel ist es, durch Kooperation in und Austausch über Projekte eine wechselseitige Befruchtung der Forschergruppen der Netzwerkmitglieder, den

Professoren *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* (Zürich), *Prof. Dr. Bernd Frick* (Witten) und *Prof. Dr. Kerstin Pull* (Tübingen), allesamt ehemalige Mitarbeiter des IAAEG und Habilitanden der Universität Trier, herbeizuführen. Zu diesem Zweck fand am 07. und 08. Oktober **2004** das 1. Netzwerktreffen des IAAEG mit über zwanzig Teilnehmern aus den verschiedenen Forschergruppen statt. Ein erneutes Netzwerktreffen fand am 06. und 07. Oktober **2005** in Trier statt. Das erste Netzwerktreffen außerhalb Triers wurde vom Lehrstuhl P&O in Tübingen organisiert. Es fand am 04. und 05. Oktober **2006** mit ca. 45 Teilnehmern aus inzwischen fünf Forschergruppen statt: Zusätzlich zu den Lehrstühlen aus Tübingen, Trier, Zürich und Witten-Herdecke war erstmalig eine Teilnehmergruppe aus Paderborn (*Prof. Dr. Martin Schneider*) beteiligt.

### DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“ (Speyer)



Am 14./15. Juli **2005** waren *Prof. Dr. Kerstin Pull* und *Birgit Unger* auf Einladung von *Prof. Dr. Dorothea Jansen* zu Gast an der Verwaltungswissenschaftlichen Hochschule in Speyer. Im Rahmen eines internen Treffens der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“ trugen sie aus dem Forschungsprojekt „Teamheterogenität und Performanz“ vor und loteten Anknüpfungspunkte für eine Einbindung des Forschungsprojektes in die Forschergruppe aus. *Prof. Dr. Kerstin Pull* wurde – gemeinsam mit *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* – eingeladen, im Nachfolge-Antrag der Forschergruppe ein Teilprojekt zu beantragen. Weitere Treffen mit den Mitgliedern der Forschergruppe fanden am 17./18. November **2005** (Speyer) und am 02./03. März **2006** (Trier) statt. Die gutachterliche Begehung der Forschergruppe erfolgte am 11./12. Mai **2006** in Speyer. Dort wurde das beantragte Teilprojekt seitens der Gutachter zur Bewilligung vorgeschlagen und zwischenzeitlich auch im beantragten Umfang bewilligt. Seit dem 01. Oktober **2006** stehen dem Lehrstuhl zur Durchführung des Teilprojektes nunmehr für den Zeitraum von drei Jahren eine halbe Mitarbeiter-Stelle und Sachmittel zur Verfügung. Seit der Bewilligung hat bereits ein weiterer Forschergruppen-Workshop zum Thema „Mustersuche und theoretische Interpretation“ am 26./27. September **2006** in Karlsruhe stattgefunden. Zukünftig wird auch die Universität Tübingen unter den Veranstaltungsorten der Forschergruppe sein.

### Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur – F.A.T.K (Tübingen)



Am 08. November **2004** folgte *Prof. Dr. Kerstin Pull* der Einladung von *Prof. Dr. Christoph Deutschmann*, als Gast an einer Sitzung des Beirats des F.A.T.K teilzunehmen. Das Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur ist ein sozialwissenschaftliches Institut, das sich mit den Voraussetzungen, dem Verlauf und den Folgen des sozialen, kulturellen und technischen Wandels befasst. Untersucht werden Veränderungen in betrieblichen Arbeitswelten und Wissenskulturen sowie in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene. Darüber hinaus gilt das Interesse dem Verhältnis der Geschlechter, dem Wandel von Berufen und Professionen, dem Bewusstsein von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der alltäglichen Technik- und Medienutzung. Im Rahmen der Beiratssitzung wurden Möglichkeiten zukünftiger Kooperationen zwischen dem F.A.T.K. und dem Lehrstuhl ausgelotet. *Prof. Dr. Kerstin Pull* wurde zwischenzeitlich in den Wissenschaftlichen Beirat des F.A.T.K. berufen.

### Institut für angewandte Wirtschaftsforschung – IAW (Tübingen)



Am 17. Dezember **2004** war der Lehrstuhl, vertreten durch *Prof. Dr. Kerstin Pull*, *Birgit Unger*, *Kristin Hitzemann* und *Irene Braun*, zu Gast am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) in Tübingen. Ziel des Treffens war das gegenseitige Kennenlernen sowie die gemeinsame Diskussion über Möglichkeiten zukünftiger Kooperationsprojekte. Hierzu stellte *Prof. Dr. Kerstin Pull* das Forschungsprogramm und laufende Projekte des Lehrstuhls vor; IAW-Geschäftsführer *Dr. Harald Strotmann* tat dasselbe für das IAW. Es wurde ein regelmäßiger Austausch zwischen den beiden Arbeitsgruppen vereinbart. Auf der Sitzung des IAW-Kuratoriums am 8. März **2005** wurde *Prof. Dr. Kerstin Pull* in den Wissenschaftlichen Beirat des IAW berufen. Im Wintersemester 2005/06 bearbeitete *Diana Weber* ihre vom Lehrstuhl P&O betreute Diplomarbeit zum Thema “Work-Family Balance: The Effects of Organizational Initiatives on Creating a Family-Supportive Work Environment” in Zusammenarbeit mit dem IAW. Hieraus sind zwei Publikationen entstanden (siehe unter 3.2).

## 4.4 Workshops

*Netzwerktreffen: Neuere Theoretische Ansätze und empirische Befunde der Personal- und Organisationsökonomik, Tübingen, 04.-05. Oktober 2006*

Am 04. und 05. Oktober **2006** befanden sich auf Einladung des Lehrstuhls 40 Doktoranden aus Deutschland und der Schweiz mit ihren jeweiligen Betreuern an der Universität Tübingen, um neuere theoretische Ansätze und empirische Befunde aus der Personal- und Organisationsökonomik zu diskutieren. Neben dem fachlichen Austausch diente der Workshop, an dem insgesamt 5 Lehrstühle (*Prof. Dr. Backes-Gellner/Zürich, Prof. Dr. Bernd Frick/ Witten, Prof. Dr. Dieter Sadowski/ Trier, Prof. Dr. Martin Schneider/Paderborn und Prof. Dr. Kerstin Pull/Tübingen*) beteiligt waren, insbesondere auch dem Knüpfen von Kontakten und der Begründung Lehrstuhl-übergreifender Forschungsprojekte.



*Theorie-Praxis-Workshop: Die Zukunft der Beschäftigung: Personalökonomie und Arbeitspolitik in Theorie und Praxis, Tübingen, 05. Oktober 2006*



Am 05. Oktober **2006** fand ein vom Lehrstuhl organisierter Theorie-Praxis-Workshop statt, zu dem insgesamt 15 ausgewählte Vertreter aus Theorie und Praxis geladen waren, um über aktuelle Probleme im Bereich der Personalökonomie und der Arbeitspolitik aus Sicht von Theorie und Praxis zu referieren. Thema war des Workshops war die „Zukunft der Beschäftigung“.

*Ausblick: Personalökonomisches Kolloquium, Tübingen, 01.-02. März 2007*

Das 10. Personalökonomische Kolloquium wird in Tübingen stattfinden. Zur Zeit läuft die Ausschreibung. Es werden ca. 50 Teilnehmer erwartet.

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Abteilung Personal und Organisation	<b>ERRHARD KARLS UNIVERSITÄT TÜBINGEN</b> 
<small>Prof. Dr. Kerstin Pull Prof. Dr. Ulrich Backes-Gellner, Zürich Prof. Dr. Matthias Kräkel, Bonn Prof. Dr. Oliver Fabel, Konstanz</small>	
<b>Call for Papers</b> zum <b>10. Kolloquium zur Personalökonomie</b> am 1. und 2. März 2007 Universität Tübingen	
<p>Wie in den vorangegangenen Jahren wird auch im Frühjahr 2007 wieder ein personalökonomisches Kolloquium stattfinden – dieses Mal zu Gast in Tübingen. Das Kolloquium soll einen Überblick über aktuelle personalökonomische Beiträge geben, die auf der Neuen Institutionenökonomik basieren. Wenn Sie einen Vortrag besteuern möchten, der hierzu unveröffentlichte theoretische oder empirische Ergebnisse vorstellt, werden Sie gebeten, bis spätestens</p> <p style="text-align: center;"><b>1. Dezember 2006</b></p> <p>ein längeres Abstract (2-4 Seiten) an die folgende Email-Adresse einzureichen: P.O@uni-tuebingen.de. In Ihrem Abstract sollten Sie die Problemstellung, die Art der Analyse und möglichst erste konkrete Ergebnisse darstellen. Über die Annahme des Beitrags für das Kolloquium wird bis zum 15. Dezember 2006 entschieden. Entsprechend werden Sie über eine Annahme oder Ablehnung benachrichtigt. Die Langfassung der angenommenen Beiträge ist als pdf-Datei bis zum 09. Februar 2007 einzureichen.</p> <p>Wetere Informationen zum Kolloquium finden Sie zukünftig auf unserer Homepage unter <a href="http://www.uni-tuebingen.de/Personal_und_Organisation/forschung/workshops">http://www.uni-tuebingen.de/Personal_und_Organisation/forschung/workshops</a></p> <p>Falls Sie weitere Wissenschaftler kennen, die ebenfalls zum Thema Personalökonomie forschen, jedoch noch nicht von uns angeschrieben worden sind (z.B. neue Kollegen oder Mitarbeiter am Lehrstuhl), möchte ich Sie bitten, an diese den Call for Paper weiterzureichen.</p>	
<small>Nähere Anschrift: erstell          Prof. Dr. Kerstin Pull          Lehrstuhl für Personal und Organisation, Universität Tübingen          Naukstr. 47, D – 72074 Tübingen, Tel: +49 – 7071 – 20-3184, Fax: +41-7071 – 20-5077          Email: P.O@uni-tuebingen.de</small>	

## 5. WEITERBILDUNG

### 5.1 Wissenschaftliche Tagungen

#### *Irene Braun*

- 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 07.-08. Oktober **2004**.
- 8. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Konstanz, 10.-11. März **2005**.
- 2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2005**.
- 9. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 07.-08. März **2006**.
- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.

#### *Michaela Fischer*

- 7. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Bonn, 04.-05. März **2004**.
- 10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel zum Thema „Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten“, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2004**.
- 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 07.-08. Oktober **2004**.
- 8. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Konstanz, 10.-11. März **2005**.
- 2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2005**.
- 9. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 07.-08. März **2006**.
- Jahrestagung des Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Dresden, 08.-10. Juni **2006**.
- 18. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Universität Trier, 30. Juni - 02. Juli **2006**.
- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.

#### *Kristin Hitzemann*

- 7. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Bonn, 04.-05. März **2004**.
- 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 07.-08. Oktober **2004**.
- 8. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Konstanz, 10.-11. März **2005**.
- 8th Vaasa Conference on International Business, Vaasa, Finnland, 21.-23. August **2005**.
- 3rd EIASM Workshop on International Strategy and Cross Cultural Management, Wien, Österreich, 28.-30. September **2005**.
- 2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2005**.
- 9. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 07.-08. März **2006**.
- 18. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Universität Trier, 30. Juni - 02. Juli **2006**.
- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.

*Kerstin Pull*

- 6. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Zürich, 25.-26. März **2003**.
- 65. Wissenschaftliche Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Zürich, 10.-13. Juni **2003**.
- 13. Weltkongress der International Industrial Relations Association (IIRA), Berlin, 08.-12. September **2003**.
- 7. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Bonn, 04.-05. März **2004**.
- V. Symposium zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung der German Economic Association of Business Administration (GEABA), Universität Bonn, 22.-24. September **2004**.
- 10. Forschungstreffen der Projektgruppe IAB-Betriebspanel zum Thema „Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten“, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2004**.
- 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 07.-08. Oktober **2004**.
- 8. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Konstanz, 10.-11. März **2005**.
- European Academy of Management (EURAM) Annual Conference 2005, Technische Universität München, 04.-07. Mai **2005**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 14.-15. Juli **2005**.
- VI. Symposium zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung der German Economic Association of Business Administration (GEABA), Universität Freiburg, 21.-23. September **2005**.
- 2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2005**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Netzwerke und Leitbilder in ihrer Verflechtung mit Governancemechanismen der Außen- und Innensteuerung“, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 17.-18. November **2005**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Prinzipal-Agenten-Modelle zur Erklärung interner Governance von Universitäten am Beispiel von Graduiertenförderung und Einführung von NPM-Instrumenten“, Universität Trier, 02.-03. März **2006**.
- 9. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 07.-08. März **2006**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Gutachter-Begehung, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 11.-12. Mai **2006**.
- Jahrestagung des Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Dresden, 08.-10. Juni **2006**.
- 18. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Universität Trier, 30. Juni - 02. Juli **2006**.
- 36. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Dynamik internationaler Märkte“, Ottobeuren, 17.-20. September **2006**.
- Herbstworkshop der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) „Employment Relations“, Essen, 22.-23. September **2006**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Mustersuche und theoretische Interpretation“, Karlsruhe, 26.-27. September **2006**.
- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG: „Neuere theoretische Ansätze und empirische Befunde der Personal- und Organisationsökonomik“, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- Theorie-Praxis-Workshop „Die Zukunft der Beschäftigung: Personalökonomie und Arbeitspolitik in Theorie und Praxis“, Universität Tübingen, 05. Oktober **2006**.

*Birgit Unger*

- 7. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Bonn, 04.-05. März **2004**.
- Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Sozialpolitik, Frankfurt, 25. März **2004**.
- 1. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 07.-08. Oktober **2004**.
- Promovieren – aber wie? Doktorandenausbildung auf neuen Wegen. Workshop der Darmstadt-Kassel-Runde, Darmstadt, 11.-12. Oktober **2004**.
- 8. Kolloquium zur Personalökonomik, Universität Konstanz, 10.-11. März **2005**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 14.-15. Juli **2005**.
- Herbstworkshop der Kommission Personalwesen, Freie Universität Berlin, 16.-17. September **2005**.
- 2. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Trier, 06.-07. Oktober **2005**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 17.-18. November **2005**.
- 9. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 07.-08. März **2006**.
- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- Theorie-Praxis-Workshop „Die Zukunft der Beschäftigung: Personalökonomie und Arbeitspolitik in Theorie und Praxis“, Universität Tübingen, 05. Oktober **2006**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Prinzipal-Agenten-Modelle zur Erklärung interner Governance von Universitäten am Beispiel von Graduiertenförderung und Einführung von NPM-Instrumenten“, Universität Trier, 02.-03. März **2006**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: Gutachter-Begehung, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 11.-12. Mai **2006**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Mustersuche und theoretische Interpretation“, Karlsruhe, 26.-27. September **2006**.

**5.2 Forschungsaufenthalte***Birgit Unger*

- Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn, 29. August - 09. September **2005**.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn, 09.-20. Oktober **2006**.

**5.3 Hochschuldidaktische Weiterbildung***Irene Braun*

- Case Study Teaching, Universität Mannheim, 19.-20. Januar **2006**.

*Kristin Hitzemann*

- Fit für die Lehre 1 + 2, Universität Hohenheim, 04.-05. Oktober **2004** und 04.-05. Februar **2005**.
- Praxisberatung, Universität Tübingen, 04. November **2004**, 02. Dezember **2004** und 20. Januar **2005**.
- Modul „Lehren und Lernen I“ des Baden-Württemberg-Zertifikat für den Erwerb Hochschuldidaktischer Kompetenzen, Universität Tübingen, 01. Dezember **2005**.

*Kerstin Pull*

- Case Study Teaching, Stuttgart, 11. März **2004**.
- Die Stimme als Arbeitsmittel in der Lehre, Universität Hohenheim, 18. Februar und 04. März **2005**.

*Birgit Unger*

- Fit für die Lehre 1 + 2, Universität Hohenheim, 04.-05. Oktober **2004** und 04.-05. Februar **2005**.
- Praxisberatung, Universität Tübingen, 04. November **2004**, 02. Dezember **2004** und 20. Januar **2005**.

**6. WISSENSCHAFTLICHE SELBSTVERWALTUNG****6.1 Fakultät***Kristin Hitzemann*

- Kommission für die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen (SS 2004 - SS 2006)

*Kerstin Pull*

- erweiterter Fakultätsrat (WS 2003/04 - SS 2004)
- Prüfungsausschuss (seit WS 2003/04)
- Habilitationsausschuss (seit WS 2003/04)
- Aufsichtsrat der List-Stiftung (seit WS 2003/04)
- Kommission für die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen (WS 2003/04 - SS 2006)
- Fakultätsrat (seit WS 2004/05)
- Studienkommission (WS 2004/05 - SS 2006)
- Berufungskommission W3-Professur Finanzwissenschaften (SS 2005)
- Kommission zur (Re-)Organisation der Seminarverwaltung (seit WS 2005/06)
- Prodekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit WS 2006/07)



Seit dem 01.10.2006 ist Frau *Prof. Dr. Kerstin Pull* Prodekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.

Das Photo zeigt den neuen Fakultätsvorstand (von links nach rechts: Studiendekan *Prof. Dr. Rainer Schöbel*, Prodekanin *Prof. Dr. Kerstin Pull* und Dekan *Prof. Dr. Joachim Grammig*) gemeinsam mit der Fakultätsassistentin *Melanie Goletz* (vorne rechts) nach der Wahl im Juli 2006.

*Birgit Unger*

- Ansprechpartnerin der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. an der Universität Tübingen
- Mitglied im Fakultätsrat (seit WS 2006/07)

## 6.2 Universität

### *Kerstin Pull*

- Mitglied in der Fakultätskommission (Stellvertreter) seit dem 06. Dezember 2005
- Senatsbeauftragte für das Berufungsverfahren der W3-Professur „Physiologie II“ (WS 2004/05 - SS 2005)
- Fakultätsexternes Mitglied der Berufungskommission für die W3-Professur „Differential- und diagnostische Psychologie“ (seit SS 2006)

## 6.3 Scientific Community

### *Kerstin Pull*

- Programmkommission der Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Paderborn 2007
- Mitglied der ortsverteilten DFG-Forschergruppe „Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit von Universitäten und Forschungsorganisationen – Neue Governanceformen“ (seit Oktober 2006)
- Wissenschaftlicher Beirat in Forschungsinstituten: *Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K – Tübingen)*, *Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW – Tübingen)*
- Gutachtertätigkeit für wissenschaftliche Fachzeitschriften: *Academy of Management Journal (AMJ)*, *Central European Journal of Operations Research*, *Die Betriebswirtschaft (DBW)*, *Industrielle Beziehungen*, *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE)*, *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)*, *Schmalenbach Business Review (sbr)*, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF; Journal of Labour Market Research)*, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft (ZfB)*, *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF)*, *Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*
- Gutachtertätigkeiten für die Förderung von Forschungsprojekten: *Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)*, *Studienstiftung des Deutschen Volkes*
- Gutachtertätigkeiten für wissenschaftliche Tagungen: *Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB)*
- Kuratorium: *AIESEC Lokalkomitee Tübingen/Reutlingen*
- Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Vereinigungen: *American Economic Association (AEA)*, *Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*, *Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft Köln e.V.*, *European Association of Law & Economics (EALE)*, *Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) (korrespondierend)*, *International Industrial Relations Association (IIRA- Deutsche Sektion)*, *Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft*, *Verein für Socialpolitik*