

**LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND ORGANISATION**

**PROF. DR. KERSTIN PULL**

# **Tätigkeitsbericht**

**Okt. 2006 – Sept. 2008**



**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

Vor zwei Jahren wurde der erste Tätigkeitsbericht des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal und Organisation vorgelegt. Nach den umfangreichen Aufbau-Arbeiten der ersten Jahre ist der Lehrstuhl nunmehr in eine Phase der Konsolidierung eingetreten. Die Lehrangebote des Lehrstuhls werden, auch nach der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge, kontinuierlich weiterentwickelt und stoßen weiterhin auf großes studentisches Interesse. In der Forschung konnten einige Projekte im Berichtszeitraum abgeschlossen und eine ganze Reihe neuer vielversprechender Projekte in Angriff genommen werden.

Der vorgelegte Lehrstuhlbericht soll einen Eindruck von den Aktivitäten des Lehrstuhls im Zeitraum Okt 2006-Sept 2008 geben; Publikationen sind beginnend mit dem Jahr 2006 aufgeführt.

*Tübingen, im Oktober 2008*

*Prof. Dr. Kerstin Pull*

# Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT</b> .....	<b>II</b>
<b>1. TEAM</b> .....	<b>1</b>
1.1 LEHRSTUHLINHABERIN .....	1
1.2 SEKRETARIAT .....	1
1.3 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER .....	1
1.4 DOKTORANDEN.....	3
1.5 STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE .....	4
1.6 IM BERICHTSZEITRAUM AUSGESCHIEDENE TEAM-MITGLIEDER .....	4
<b>2. LEHRE</b> .....	<b>5</b>
2.1 STUDIENZIELE .....	5
2.2 LEHRVERANSTALTUNGEN UND STUDIENAUFBAU.....	5
2.3 EXKURSION .....	9
2.4 DIPLOMARBEITEN .....	10
2.5 PRÜFUNGSSTATISTIK.....	11
<b>3. FORSCHUNG</b> .....	<b>12</b>
3.1 FORSCHUNGSPROJEKTE .....	12
3.2 DISSERTATIONEN.....	19
3.3 VERÖFFENTLICHUNGEN.....	19
3.4 DISKUSSIONSPAPIERE .....	21
3.5 VORTRÄGE.....	21
<b>4. WISSENSCHAFTLICHER AUSTAUSCH</b> .....	<b>27</b>
4.1 GÄSTE AM LEHRSTUHL .....	27
4.2 VORTRAGSEINLADUNGEN .....	28
4.3 NETZWERKE UND KOOPERATIONEN .....	29
4.4 WORKSHOPS .....	30
<b>5. WEITERBILDUNG</b> .....	<b>33</b>
5.1 WISSENSCHAFTLICHE TAGUNGEN.....	33
5.2 FORSCHUNGSaufenthalte.....	35
5.3 HOCHSCHULDIDAKTISCHE WEITERBILDUNG .....	36
<b>6. WISSENSCHAFTLICHE SELBSTVERWALTUNG</b> .....	<b>37</b>
6.1 FAKULTÄT .....	37
6.2 UNIVERSITÄT .....	37
6.3 SCIENTIFIC COMMUNITY .....	37

## 1. TEAM

### 1.1 Lehrstuhlinhaberin



**Prof. Dr. Kerstin Pull** hat seit 2003 den Lehrstuhl für „Personal & Organisation“ inne. Sie hat Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und der Clark-University, Worcester, USA studiert und forschte im Anschluss als wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAAEG in Trier. 1996 wurde sie an der Universität Trier promoviert; 2003 erhielt sie die Venia Legendi für Betriebswirtschaftslehre. Sie hatte Lehraufträge der Universität Trier (1993-2003), der WHU Vallendar (2000) und der Universität Wien (2003) inne und wurde zu Forschungsaufenthalten an die Stanford University (2001, 2007), die Universität Zürich (2007) und das Max-Planck-Institut für Ökonomik in Jena (2008) eingeladen.

### 1.2 Sekretariat



**Dagmar Hegedüs** ist seit dem 01.10.2003 halbtags am Lehrstuhl beschäftigt. Nach der Lehre zur Bürokauffrau studierte sie Pädagogik an der Universität Tübingen. Nach freiberuflicher Tätigkeit beim Jugendamt Böblingen ist sie seit dem 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 „Personal und Organisation“ 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. Seit Sommersemester 2007 wird die Arbeit des Lehrstuhls zusätzlich mit einer halben, aus Studiengebühren finanzierten Stelle unterstützt. Der Personalstand wird zum Stichtag 30.09.2008 berichtet.



**Dipl.-Kauff. Judith Bock** ist seit dem 01.06.2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer halben Stelle am Lehrstuhl beschäftigt. Sie studierte Internationale Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen und der University of Edinburgh mit einer Fachsprachenausbildung in Englisch und Französisch.

*Lehrstuhlorganisation:* Übung zur Vorlesung „Organisation“, Master-Seminar im Wintersemester 2008/2009, Kolloquium für Wissenschaftliches Arbeiten im Wintersemester 2008/2009

*Qualifikationsprojekt:* Internationalisierung der Forschung



**Dipl.-Kauff. Kristin Chlosta (geb. 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. Von 2005 bis 2008 war sie assoziiertes Mitglied des Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“.

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

*Qualifikationsprojekt:* Anreiz- und Selbstselektionswirkung von Berufungsturnieren



**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, Kolloquium für Wissenschaftliches Arbeiten, Beratung bei der Kurswahl im Auslandsstudium

*Qualifikationsprojekt:* 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 und der Pontificia Universidad Católica in Santiago de Chile mit einer Fachsprachenausbildung in Englisch und Spanisch.

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

*Qualifikationsprojekt:* Heterogenität und Performance von Aufsichtsräten

## 1.4 Doktoranden



**Dipl.-Kauff. Irene Braun (geb. Schmitt)** studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen und war von 01.10.2004 bis 31.08.2008 Stipendiatin im Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Universität Tübingen. Vom 01.05.2007 bis zum 31.03.2008 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer halben Stelle, finanziert durch Studiengebühren, am Lehrstuhl beschäftigt. Frau Braun hat am 01.10.2008 ihre Dissertationsschrift zum Thema „Outsourcing von Personalfunktionen“ eingereicht.



**Dr. Michaela Fischer** studierte Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten Freiburg und Tübingen. Vom 01.10.2003 bis zum 30.09.2006 war sie Stipendiatin im Graduiertenkolleg „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“ der Universität Tübingen. Am 23.04.2008 schloss sie ihre Promotion zum Thema „Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument“ erfolgreich ab.



**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.

*Qualifikationsprojekt:* Teamfähigkeit und Rekrutierung



**Dipl.-Kauff. Ann-Cathrin Vogt** ist seit Januar 2006 externe Doktorandin am Lehrstuhl. Sie studierte Internationale Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen, der HEC Lausanne sowie der London School of Economics. Nach Abschluss ihres Studiums im Frühjahr 2005 arbeitete sie 2 Jahre als Unternehmensberaterin. Seit Oktober 2007 widmet sie sich ihrer Promotion in Vollzeit.

*Qualifikationsprojekt:* Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter

## 1.5 Studentische Hilfskräfte

Name	Vorname	Funktion am Lehrstuhl	Beginn	Ende
Arieta	Carmen	studentische Hilfskraft	01.11.2006	28.02.2007
			01.07.2008	
Hanisch	Sebastian	studentische Hilfskraft	01.07.2008	
Kroll	Felix	studentische Hilfskraft	01.02.2008	
Thiele	Stefan	studentische Hilfskraft	01.01.2007	

 Finanziert aus DFG-Mitteln

## 1.6 Im Berichtszeitraum ausgeschiedene Team-Mitglieder

Name	Vorname	Funktion am Lehrstuhl	Beginn	Ende
Austen	Viola	Tutor	01.04.2008	31.07.2008
Bach	Carolin	studentische Hilfskraft	01.05.2007	31.10.2007
			01.11.2007	30.06.2008
Bock	Judith	studentische Hilfskraft	01.10.2006	30.04.2007
Braun	Irene	wissenschaftliche Hilfskraft	01.03.2007	30.04.2007
Doms	Maximilian	studentische Hilfskraft	01.06.2006	30.09.2006
			01.10.2006	31.01.2007
Eppinger	Peter	Tutor	01.04.2008	31.07.2008
Grittner	Amanda	Tutor	01.04.2008	31.07.2008
Hiller	Volker	studentische Hilfskraft	01.03.2007	31.08.2007
Ingenhoff	Jérôme	Tutor	01.04.2008	31.07.2008
Kirenz	Jan	studentische Hilfskraft	01.12.2005	30.11.2006
Lambart	Andreas	Tutor	01.04.2008	31.07.2008
Langner	Michael	studentische Hilfskraft	01.11.2006	31.01.2007
			01.02.2007	31.08.2007
			01.01.2008	30.06.2008
Lohmüller	Maria	studentische Hilfskraft	01.03.2008	31.08.2008
Malama	Evangelia	studentische Hilfskraft	01.11.2006	31.12.2007
Müller-Uthoff	Kathrin	studentische Hilfskraft	01.05.2007	30.04.2007
Papendorf	Felicitas	Tutor	01.04.2008	31.07.2008
Streif	Frank	Tutor	01.04.2008	31.07.2008
Stribeck	Agnes	wissenschaftliche Hilfskraft	01.03.2007	31.05.2007
Wortha	Stefanie	studentische Hilfskraft	01.04.2006	30.11.2006

 Finanziert aus DFG-Mitteln

 Finanziert aus Studiengebühren

## 2. LEHRE

### 2.1 Studienziele

Das Fach "Personal und Organisation" ist nicht nur für Studierende interessant, die eine spätere Tätigkeit in einer Personalabteilung anstreben, sondern wird zunehmend für alle betrieblichen Funktionsbereiche Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Ziel der Ausbildung im Fach "Personal und Organisation" ist dabei weniger die Vermittlung detaillierten Instrumentenwissens, sondern die Schulung und Weiterentwicklung des analytischen Denkvermögens in Bezug Fragen aus dem Bereich "Personal und Organisation". Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen erfolgt dabei grundsätzlich theoriegeleitet, wobei personal- und organisationsökonomische Ansätze im Vordergrund stehen. Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit den Theorien sind entweder Probleme aus der Praxis oder aber es geht um die Erklärung in der betrieblichen Praxis zu beobachtender Phänomene. Im ersten Fall ist das Ziel der theoretischen Analyse die Formulierung von Gestaltungsempfehlungen, im zweiten Fall geht es darum, Hypothesen über betriebliches Verhalten in der Realität abzuleiten. Soweit vorhanden, werden die theoretischen Hypothesen mit Befunden aus empirischen Studien konfrontiert.

Als Ausdruck der zunehmenden Bedeutung personalwirtschaftlicher Fragestellungen ist der Lehrstuhl seit dem Sommersemester 2008 auch mit einer grundständigen Pflicht-Veranstaltung („Arbeit, Personal, Organisation“) in den Lehrplänen der Bachelor-Studiengänge der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät vertreten. Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die Veranstaltungen des Lehrstuhls.

### 2.2 Lehrveranstaltungen und Studienaufbau

Nr.	Veranstaltung	Inhalt	Zielgruppe
B240	<b>Arbeit, Personal und Organisation</b> (Vorlesung + Tutorium)	Die Veranstaltung „Arbeit, Personal und Organisation“ gibt einen ersten Einblick in das Themengebiet. Im Themenschwerpunkt „Arbeit“ geht es um die Grundlagen der Arbeitsmarkttheorie und grundlegende Modelle zur Abbildung der Industriellen Beziehungen. Aus dem Themenblock „Personal“ werden sodann ausgewählte Fragen zu einzelnen personalpolitischen Funktionen (Personalbedarf, Qualifizierung, Vergütung) behandelt. Im Themenblock „Organisation“ schließlich werden grundlegende Konzepte der Neuen Institutionenökonomik vermittelt und einfache Organisationsmodelle behandelt. Begleitend zur Vorlesung werden Tutorien angeboten, in denen der Vorlesungsstoff anhand von Übungsaufgaben wiederholt und eingeübt wird.	Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende im 4. Semester. Auch für Studierende im Rahmen des Faches P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) und für Nebenfächler, die im WiSe 06/07 oder später ihr Studium aufgenommen haben, bestehen Anerkennungsmöglichkeiten. In die wirtschaftswissenschaftlichen Diplomstudiengänge kann die Veranstaltung nicht eingebracht werden.



B340	<b>Organisation</b> (Vorlesung + Übung)	In der Veranstaltung „Organisation“ werden in einem ersten Block Fragen der strategischen Interaktion behandelt und damit das spieltheoretische Rüstzeug für die organisationsökonomische Analyse unterschiedlicher Probleme in und zwischen Organisationen bereitgestellt. In der Folge werden - unter Rückgriff auf die bereitgestellten spieltheoretischen Argumentationsfiguren - interne (vertikale und horizontale) Organisationsprobleme und mögliche Lösungsansätze diskutiert. Auch Managementprobleme sowie Probleme der Managerkontrolle werden behandelt; theoretische Basis der Problemanalyse bilden die in der Vorlesung "Arbeit, Personal und Organisation" behandelten Ansätze der Neuen Institutionenökonomik. In der begleitenden Übung wird der Stoff der Vorlesung anhand von Übungsaufgaben wiederholt, eingeübt und punktuell vertieft.	Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende, die das Schwerpunktmodul „Controlling & Organisation“ gewählt haben und an Diplom-Studierende mit dem Vertiefungsfach P&O. Auch für Nebenfach-Studierende mit Immatrikulation vor dem WS 06/07 sowie für Studierende, die das Fach P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben, existieren Anerkennungsmöglichkeiten. In den wirtschaftswissenschaftlichen Diplomstudiengängen kann die Veranstaltung auch im Rahmen des Faches „Allgemeine BWL“ eingebracht werden.
B341	<b>P&amp;O international</b> (Vorlesung + Fallstudienkolloquium)	In der Veranstaltung „P&O international“ stehen internationale Aspekte im Mittelpunkt, so etwa die Frage nach der Organisation Multinationaler Unternehmen und auch nach der Ausrichtung ihrer Personalpolitik. Auch die international unterschiedliche Regulierung von Arbeitsverhältnissen rückt hier in den Blickpunkt. Die Vorlesung wird um ein Fallstudienkolloquium ergänzt. 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.	Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende, die das Schwerpunktmodul "Controlling & Organisation" gewählt haben, an Diplom-Studierende mit dem Vertiefungsfach "Personal und Organisation" sowie auch an Studierende, die das Fach P&O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben. Auch für Nebenfach-Studierende mit Immatrikulation vor dem WS 2006/07 bestehen Anerkennungsmöglichkeiten. Im Diplomstudiengang "Internationale BWL" kann die Veranstaltung auch im Rahmen des Faches "Internationales Management" eingebracht werden.

B342	<b>Bachelor-Seminar</b> (Seminar + begleitende Veranstaltung)	<p>Bachelor-Seminare dienen der Erstellung von Bachelor-Arbeiten am Lehrstuhl „Personal und Organisation“ und werden zu wechselnden, in der Regel anwendungsorientierten Themen angeboten. Die im Rahmen des Seminars zu erbringenden Leistungen sind der jeweiligen Seminar-Ankündigung zu entnehmen.</p> <p>In der Regel wird begleitend eine Veranstaltung angeboten, in welcher die Techniken Wissenschaftlichen Arbeitens sowie grundlegende Präsentationstechniken (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden. Diese kommen dann während des Seminars zum Einsatz.</p>	<p>Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende im Schwerpunktmodul „Controlling &amp; Organisation“, die ihre Abschlussarbeit am Lehrstuhl P&amp;O schreiben möchten. Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Diplom-Studiengänge können in der Veranstaltung einen Hauptseminarschein erwerben. Gleiches gilt für Nebenfachstudierende mit Immatrikulation vor dem WS 2006/07.</p>
B440	<b>Personal</b> (Vorlesung + Übung in Arbeitsgruppen)	<p>In der Veranstaltung „Personal“ werden einzelne personalpolitische Funktionen (Rekrutierung, Qualifizierung, Entlohnung, Sozialpolitik, Beförderung und Freisetzung) einer ökonomischen Analyse unterzogen. Dabei kommen fortgeschrittene personalökonomische Theorien zum Einsatz, welche durch die systematische Auseinandersetzung mit vorliegenden empirischen Studien ergänzt werden. Die Studierenden sollen die eingesetzten Theorien nicht nur nachvollziehen, sondern diese auch selbständig anzuwenden lernen.</p> <p>Hierzu werden sie in Arbeitsgruppen von einem Übungsleiter des Lehrstuhls angeleitet.</p>	<p>Die Veranstaltung richtet sich an Master-Studierende des Studiengangs „General Management“ sowie an Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Diplom-Studiengänge mit dem Vertiefungsfach P&amp;O. Gleiches gilt für Nebenfachstudierende mit Immatrikulation vor dem WS 2006/07 und für Studierende, die das Fach P&amp;O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben.</p>

B540	<b>Master-Seminar</b> (Seminar + begleitende Veranstaltung)	<p>Master-Seminare werden zu wechselnden, forschungsorientierten Themen angeboten. Die zu erbringenden Leistungen sind der jeweiligen Seminar-Ankündigung zu entnehmen.</p> <p>In der Regel wird begleitend eine Veranstaltung angeboten, in welcher die Techniken wissenschaftlichen Arbeitens sowie grundlegende Präsentationstechniken (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden. Diese kommen dann während des Seminars zum Einsatz.</p>	<p>Die Veranstaltung richtet sich an Master-Studierende des Studiengangs "General Management" mit der "Core"-Veranstaltung "Personal". Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Diplom-Studiengänge können in der Veranstaltung einen Hauptseminarschein erwerben. Gleiches gilt für Nebenfachstudierende mit Immatrikulation vor dem WS 2006/07 und für Studierende, die das Fach P&amp;O als wirtschaftswissenschaftliches Wahlpflichtfach (Nachbarfach) gewählt haben.</p>
B541	<b>Kolloquium für Diplom- und Masterarbeiten</b> (Kolloquium + begleitende Veranstaltung)	<p>Das Kolloquium für Diplom- und Masterarbeiten dient der Präsentation von Zwischenergebnissen aus laufenden Diplom- und Masterarbeiten. In der Regel wird begleitend eine Veranstaltung angeboten, in welcher die Techniken wissenschaftlichen Arbeitens (Schlüsselqualifikationen) vermittelt werden. Diese kommen dann während der Erstellung der Abschlussarbeiten zum Einsatz.</p>	<p>Die Veranstaltung richtet sich an die aktuellen Diplomanden und die Studierenden des Master-Studiengangs „General Management“ mit Betreuungszusage des Lehrstuhls für das laufende Semester. Die Teilnahme am Kolloquium ist für die Studierenden mit Betreuungszusage für eine Master- bzw. Diplomarbeit am Lehrstuhl „Personal &amp; Organisation“ verpflichtend.</p>
B640	<b>Kolloquium für Doktoranden</b>	<p>Das Kolloquium für Doktoranden dient der Präsentation von Berichten aus den laufenden Dissertationsprojekten der internen und externen Doktoranden am Lehrstuhl „Personal &amp; Organisation“ sowie der gemeinsamen Lektüre und Diskussion von aktuellen Beiträgen aus der personalökonomischen Literatur.</p>	<p>Die Veranstaltung richtet sich an die internen und externen Doktoranden des Lehrstuhls „Personal &amp; Organisation“. Auch interessierte Doktoranden anderer Lehrstühle sowie fortgeschrittene Master- und Diplom-Studierende können auf Anfrage am Kolloquium teilnehmen.</p>

SQ905	<b>Tutorenkolloquium „Arbeit, Personal, Organisation“</b>	<p>Das Tutorenkolloquium dient der Vorbereitung der Teilnehmer auf Ihre Tutorentätigkeit für die Veranstaltung „Arbeit, Personal und Organisation“.</p> <p>Neben einer allgemeinen Einführung in die Tutorentätigkeit sowie der Vermittlung didaktischer Grundlagen werden die Inhalte der Tutorien in regelmäßigen Sitzungen vertieft. Zudem bietet die Veranstaltung eine Unterstützung bei der individuellen Vorbereitung auf die Tutorien und gewährleistet zugleich, dass identische Lehrinhalte in allen Tutorien der Vorlesung „Arbeit, Personal und Organisation“ angeboten werden.</p>	<p>Die Veranstaltung richtet sich an die vom Lehrstuhl ausgewählten Tutoren der Veranstaltung „Arbeit, Personal, Organisation“.</p>
-------	---	---	---

### 2.3 Exkursion

Als besonderes Highlight im Rahmen der Lehrkonzeption führte der Lehrstuhl P&O am 04. Juli 2008 eine Exkursion mit 20 interessierten Studierenden zum Daimler-Werk nach Rastatt durch. Neben einer Besichtigung der Produktion stand ein Gespräch mit einem Vertreter des Personalmanagements, Herrn Peter Hamsch, auf dem Programm. Die Exkursion vermittelte interessante Eindrücke in die Betriebsabläufe und HR-Praktiken eines international agierenden Automobil-Herstellers. Sie war Teil des Bachelor-Seminars des laufenden Semesters.



## 2.4 Diplomarbeiten

Im Berichtszeitraum wurden die folgenden Diplomarbeiten am Lehrstuhl betreut (in chronologischer Reihenfolge). Bis einschließlich WS 2007/08 haben sich die Diplomanden mit einem eigenen Themenvorschlag beworben; seit dem SoSe 2008 gibt es Themenvorschläge des Lehrstuhls.

- Der Einfluss von Entlassungsentscheidungen auf die Anreizwirkung von relativen Leistungsturnieren (*Johanna Reiß*, WS 2006/07)
- Der homo oeconomicus im Spannungsfeld zwischen ehrenamtlichen Engagement und Gewinnstreben (*Annegret Zwerschina*, WS 2006/07)
- Vertikale Integration und Innovation (*Tatiana Chernova*, WS 2006/07)
- Der personelle Wandel der Deutschen Telekom (*Christian Appenzeller*, WS 2006/07)
- Teamzusammensetzung - Die Bedeutung der Teamrollen (*Tim-Simon Neymanns*, WS 2006/07)
- Welche Implikationen für deutsche Führungskräfte im Ausland ergeben sich aus den kulturellen Hintergründen der Mitarbeiter des Gastlandes für ein kulturell angemessenes und effizientes Management? (*Marcus Jan Huber*, WS 2006/07)
- Tuition fees and student migration (*Stefan Büttner*, WS 2006/07)
- Die Anreizwirkung von leistungsabhängiger Entlohnung (*Melanie Schneider*, WS 2006/07)
- Vergleich der eignungsdiagnostischen Verfahren „Assessment Center“ und „biographischer Fragebogen“ - Effiziente Verfahren der Bewerberauswahl? (*Réné Stegmeyer*, WS 2006/07)
- Cultural Diversity Management (*Annette Hanselmann*, WS 2006/07)
- Employer Branding als Rekrutierungsinstrument (*Tina Fechter*, SoSe 2007)
- E-Recruiting (*Sabine Weber*, SoSe 2007)
- Outsourcing von Personaldienstleistungen (*Patrick Mackert*, SoSe 2007)
- Effekte der Mitbestimmung im Aufsichtsrat (*Katja Ziemann*, SoSe 2007)
- Gruppendruck in Teams (*Carolin Mühleck*, SoSe 2007)
- Effekte der Forderung nach dem Qualifikationsmerkmal Teamfähigkeit bei der Rekrutierung (*Simone Wahl*, SoSe 2007)
- Die Auswirkungen von Anreizsystemen in Teams auf deren Produktivität (*Fabia Menholz*, SoSe 2007)
- Die Anreizwirkung von Gehalts- und Beförderungsstrukturen in deutschen und US-amerikanischen Unternehmen (*Kristine Teske*, SoSe 2007)
- Berufliche Erstausbildung im internationalen Vergleich (*Jens Mörk*, SoSe 2007)
- Kulturelle Diversität in Arbeitsgruppen (*Karoline Schramm*, SoSe 2007)
- Ageing Workforce (*Christine Bach*, WS 2007/08)
- The impact of Top Management Team heterogeneity on firm performance (*Judith Bock*, WS 2007/08)
- Fairness und Reziprozität in der betrieblichen Lohnpolitik (*Andrea Dersch*, WS 2007/08)
- Outsourcing von Dienstleistungen – eine Analyse von Einflussfaktoren im Personalbereich (*Timo Friesland*, WS 2007/08)
- Altersdiversität in Teams (*Sarah Kugel*, WS 2007/08)
- Der Einfluss kultureller Heterogenität auf die Teamperformanz (*Katharina Maier*, WS 2007/08)
- Interkulturelle Trainings und ihr Einfluss auf den Erfolg einer Auslandsentsendung von Fach- und Führungskräften (*Carolin Scherr*, WS 2007/08)
- Über soziale Kontakte rekrutierte Arbeitnehmer – Ein Zugewinn an Arbeitnehmerqualität im Unternehmen? (*Jasmin Schwartz*, WS 2007/08)
- Anreize in Teams (*Jamila Sediqi*, WS 2007/08)

- Anreizwirkung von Incentive Reisen (*Daniela Stumpp*, WS 2007/08)
- Die Internationalisierung der Wissenschaft: Warum Forscher vermehrt ins Ausland gehen (*Carolin Bach*, SoSe 2008)
- Interventionsaktivitäten von Aufsichtsräten: Eine empirische Analyse der HDAX- und SDAX-Unternehmen (*Ursula Weber*, SoSe 2008)
- Tenure-Diversity in deutschen Aufsichtsratsgremien (*Miriam Benner*, SoSe 2008)
- Fluktuation von Mandatsträgern in Aufsichtsräten: Eine empirische Analyse deutscher börsennotierter Unternehmen (*Roland Fürst*, SoSe 2008)
- Die Veränderung der Zusammensetzung von Aufsichtsräten von TecDAX- und SDAX-Unternehmen: Eine empirische Analyse (*Maria Lohmüller*, SoSe 2008)
- Fairness in experimentellen Studien und ihre Bedeutung für die betriebliche Personalpolitik (*Kathrin Müller-Uthoff*, SoSe 2008)
- Anreizwirkung sozialer Normen (*Stefan Thiele*, SoSe 2008)
- Determinanten des betrieblichen Fachkräftebedarfs (*Barbara Nohr*, SoSe 2008)
- Screening über Stellenanzeigen (*Michael Langner*, SoSe 2008)
- Raus aus dem Büro! – Telearbeit als alternative Arbeitsform (*Nicole Krammer*, SoSe 2008)

## 2.5 Prüfungsstatistik

		<b>WS 2006/07</b>	<b>SoSe 2007</b>	<b>WS 2007/08</b>	<b>SoSe 2008</b>
<b>Prüfungen</b>	<b>schriftlich</b>	320	101	98	447
	<b>mündlich</b>	107	-	-	66
<b>Prüfungen im Erasmus-Programm</b>		20	1	1	13
<b>Seminar-Arbeiten</b>		35	14	12	3
<b>Teilnehmer am Fallstudienkolloquium</b>		18	18	17	-
<b>Diplom- arbeiten</b>	<b>Erstgutachten</b>	10	9	10	10
	<b>Zweitgutachten</b>	8	6	2	9
<b>Promotionen</b>	<b>Erstgutachten</b>	-	-	-	1
	<b>Zweitgutachten</b>	1	-	-	-
	<b>Disputationsvorsitz</b>	-	-	-	1

Forschungssemester

### 3. FORSCHUNG

#### 3.1 Forschungsprojekte

Die Forschungsprojekte des Lehrstuhls Personal & Organisation lassen sich vier verschiedenen Forschungsschwerpunkten zuordnen. Ein erster Schwerpunkt besteht in der ökonomischen Analyse betrieblicher Personalpolitik, ein zweiter befasst sich mit personalökonomischen Fragen im internationalen Vergleich. Ein dritter Schwerpunkt beschäftigt sich mit bildungs- und hochschulökonomischen Fragen, ein vierter ist grundlagenorientiert und gehört dem Forschungsgebiet „Behavioural Economics“ an. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die laufenden Projekte des Lehrstuhls und ordnet diese den Forschungsschwerpunkten zu. Ebenfalls aufgeführt sind (grau hinterlegt) die im Berichtszeitraum abgeschlossenen Projekte bzw. bereits zuvor abgeschlossene Projekte, aus denen im Berichtszeitraum noch Publikationen entstanden sind.

Forschungsschwerpunkt	Projekt
Ökonomische Analyse betrieblicher Personalpolitik	Outsourcing von Personalfunktionen
	Teamfähigkeit und Rekrutierung
	Heterogenität und Performance von Aufsichtsräten
	Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter
	Incentive-Reisen
	Outplacement
International vergleichende Personalökonomik	Leistungsturniere in den USA und Japan
	Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl
Bildungs- und Hochschulökonomik	Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument
	Anreiz- und Selbstselektionswirkung von Berufungsturnieren
	Teamheterogenität und Performance
	Internationalisierung der Forschung
Behavioural Economics	Implizite Verhandlungen
	Behavioural Economics und Personalökonomik
	Fairness-Standards

abgeschlossenes Projekt

*(a) Ökonomische Analyse betrieblicher Personalpolitik*

Projekt	Outsourcing von Personalfunktionen
Bearbeiter	Irene Braun
Kooperationspartner	Prof. Dr. Dorothea Alewell, Susi Kusche (beide Universität Hamburg), Kirsten Thommes (Universität Jena)
Beschreibung	Im Gegensatz zu anderen Unternehmensbereichen blieb der Personalbereich lange Zeit von Outsourcing „verschont“. Im Zuge zunehmenden Wettbewerbdruks werden nun aber verstärkt auch Personalleistungen ausgelagert. Dabei stellt sich die Frage, welchen Einfluss Outsourcing auf die Qualität der betreffenden Personalaufgabe hat. Im Rahmen des Forschungsprojekts wird das Modell von SLIWKA (2004) auf HR-Outsourcing übertragen und erweitert. Hieraus werden Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Integrationsgrad und Qualität der Personalarbeit abgeleitet. Diese Hypothesen werden mittels eines umfangreichen Sekundärdatensatzes einer empirischen Analyse unterzogen. Zusätzlich liefern Fallstudien einen Beitrag zur Plausibilisierung des Modells und seiner Ergebnisse.

Projekt	Teamfähigkeit und Rekrutierung
Bearbeiter	Agnes Stribeck
Beschreibung	Um im zunehmenden Wettbewerb bestehen zu können, setzen viele Unternehmen nicht nur auf besonders produktives Personal, sondern auch auf neue Organisationsformen wie beispielsweise die Teamarbeit. In diesem Forschungsprojekt soll untersucht werden, ob sich diese zwei Maßnahmen gegenseitig behindern. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, ob der verstärkte Einsatz von Teamarbeit verhindert, dass das Unternehmen produktive Arbeitnehmer gewinnen kann. In Anlehnung an das Modell von GROSSMAN (2004) wird die Selbstselektionsentscheidung eines Arbeitnehmers, der die Wahl zwischen Einzelarbeit und Teamarbeit hat, modelliert. Relevant für die Rekrutierungspraxis von Unternehmen ist insbesondere das Modellergebnis, dass eine über einem kritischen Niveau liegende Produktivität des Arbeitnehmers c.p. dazu führt, dass dieser sich in die Einzelarbeit selektiert. Lässt sich dieses Modellergebnis empirisch bestätigen, sollten Unternehmen ggf. bei der Formulierung von Stellenanzeigen auf die Betonung von Teamarbeit verzichten, um so, wie beabsichtigt, die besten Arbeitnehmer zu gewinnen.



Projekt	Heterogenität und Performance von Aufsichtsräten
Bearbeiter	Karin Vetter
Kooperationspartner	Prof. Dr. Christian Hofmann, Martin Arnegger (beide Universität Mannheim)
Beschreibung	<p>In den letzten Jahren hat die Diskussion um ein effizientes Corporate Governance-System beständig zugenommen. Zu den Besonderheiten des deutschen Corporate Governance-Systems gehört dabei, dass im Gegensatz zum anglo-amerikanischen Boardsystem mit dem Aufsichtsrat ein spezielles Überwachungsorgan zur Kontrolle des Vorstands existiert. Eine weitere Besonderheit des deutschen Systems ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in diesem Kontrollgremium. Aber auch die "Bank" der Kapitalvertreter selbst ist durchaus heterogen besetzt. Während LINDENTHAL (2001) die Kontrollanreize von Kapital- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in den Mittelpunkt ihrer spieltheoretischen Analyse stellte, stehen in diesem Projekt die personalökonomischen Überlegungen LAZEARS (1999) zur Funktionsweise heterogener Teams im Vordergrund. Diese werden auf die Situation mitbestimmter Aufsichtsräte übertragen. Im Anschluss an die theoretische Modellierung erfolgt eine empirische Überprüfung, in deren Rahmen Daten zur Heterogenität von Aufsichtsräten und zur Unternehmensperformance erhoben werden.</p>

Projekt	Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter
Bearbeiter	Ann-Cathrin Vogt
Beschreibung	<p>Wurde bislang die Vereinbarkeit von Beruf und Familie quasi per se als Frauenproblem interpretiert, so wird heute insbesondere der väterliche Beitrag zur Kinderbetreuung diskutiert. Dabei ist dieses Thema nicht nur aus gesellschaftspolitischer Sicht von Interesse, sondern durchaus auch aus personalpolitischer Perspektive: So dürfte etwa eine gleichmäßigere Übernahme familiärer Pflichten durch Mütter und Väter darauf hinwirken, dass sich die durchschnittliche Dauer familienbedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit insgesamt verkürzt und auf langfristige Amortisation ausgerichtete Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter damit insgesamt weniger gefährdet sind. Zwar ist mit Einführung des Elterngeldes im Januar 2007 im Verlauf des ersten Jahres die Zahl der Väter in Elternzeit von rund vier auf zehn Prozent gestiegen, dennoch beansprucht die Mehrzahl der deutschen Männer nach wie vor keine Elternzeit. Das Ziel der Arbeit ist zu analysieren, welche Determinanten die Entscheidung eines Vaters, Elternzeit (nicht) in Anspruch zu nehmen, beeinflussen. Im Theorieteil der Arbeit werden ökonomische und in der Persönlichkeit des Vaters liegende Gründe für und wider die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter untersucht. Die empirische Überprüfung der Hypothesen stützt sich auf eine Online-Befragung berufstätiger Väter in Deutschland.</p>

Projekt	Outplacement
Bearbeiter	Kerstin Pull
Kooperationspartner	Prof. Dr. Dorothea Alewell (Universität Hamburg)
Beschreibung	In Zeiten massiven Personalabbaus erfreuen sich Outplacement-Leistungen wachsender Beliebtheit. Dennoch gibt es bislang kaum theoretisch fundierte Literatur zum Thema, in der nach einer ökonomischen Erklärung von Outplacement gesucht wird, und auch das empirische Wissen zur Gewährung von Outplacement-Leistungen ist begrenzt. In einem ersten Teilprojekt steht die theoretische Erklärung von Outplacement-Leistungen mithilfe ökonomischer Ansätze im Mittelpunkt. In einem zweiten Teilprojekt werden die Ergebnisse einer Befragung von über 1.000 Unternehmen ausgewertet, welche erstmals systematisch Aufschluss gibt über die Verbreitung von Outplacement-Leistungen in Deutschland sowie über die Motive und Determinanten ihrer Gewährung. Hieraus können dann Rückschlüsse auf die Plausibilität der ökonomischen Erklärungsansätze von Outplacement-Leistungen gezogen werden.

Projekt	Incentive-Reisen
Bearbeiter	Kerstin Pull
Kooperationspartner	Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)
Beschreibung	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.

*(b) International vergleichende Personalökonomik*

Projekt	Leistungsturniere in den USA und Japan
Bearbeiter	Kristin Chlosta und Kerstin Pull
Kooperationspartner	Prof. Dr. Shiho Futagami
Beschreibung	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.

Projekt	Arbeitsmarktregulierung und Standortwahl
Bearbeiter	Kerstin Pull
Beschreibung	Der "überregulierte" deutsche Arbeitsmarkt gilt als eine der Hauptursachen für die diagnostizierte Standortschwäche. Im vorliegenden 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.

*(c) Bildungs- und Hochschulökonomik*

Projekt	Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument
Bearbeiter	Michaela Fischer
Kooperationspartner	Dr. Joachim Prinz (Universität Paderborn)
Beschreibung	<p>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.</p> <p>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. Die theoretische Analyse basiert auf einem Modell von BAC (2002) und macht 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 und außereuropäische Bildungssysteme mit variablen Studiengebühren betrachtet. Es zeigt sich, dass die Einführung variabler Studiengebühren in den einzelnen Ländern zu verschiedenen Gleichgewichten unterschiedlicher Effizienz geführt hat, welche mit den theoretischen Überlegungen kompatibel sind.</p>

Projekt	Anreiz- und Selbstselektionswirkung von Berufungsturnieren
Bearbeiter	Kristin Chlosta
Beschreibung	Bereits seit einigen Jahren steht die Gestaltung der Laufbahn von Wissenschaftlern im Mittelpunkt der Diskussionen an den deutschen Hochschulen. Neben der Frage nach den Leistungsanreizen des bestehenden Karrieresystems gilt es zusätzlich, dessen Selbstselektionswirkungen näher zu betrachten. Inwiefern die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens zum einen die Entscheidung der Nachwuchswissenschaftler für eine wissenschaftliche Karriere und zum anderen die Leistungsbereitschaft der Hochschullehrer in einer Lebenszeitanstellung beeinflusst, soll theoretisch im Rahmen eines Turniermodells analysiert werden. Die Wirkungsweise der modelltheoretischen Zusammenhänge wird anschließend empirisch überprüft, um in einem weiteren Schritt denkbare Auswirkungen der jüngsten Dienstrechtsreform auf die Anreiz- und Selbstselektionswirkung auf Basis einer komparativ-statischen Analyse diskutieren zu können.

Projekt	Teamheterogenität und Performance
Bearbeiter	Birgit Unger
Kooperationspartner	Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich) und die Mitglieder der DFG-Forschergruppe "Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit von Universitäten und Forschungsorganisationen - Neue Governanceformen"
Beschreibung	Einen Rahmen für die wissenschaftliche Zusammenarbeit von Nachwuchswissenschaftlern bieten DFG-Graduiertenkollegs, für die die DFG - im Einklang mit allgemeinen Reformbestrebungen im Wissenschaftssektor - eine zunehmende Internationalisierung und Interdisziplinarität fordert, ohne dass die Auswirkungen der geforderten Entwicklung empirisch gesichert sind. Daher werden im vorliegenden Projekt Graduiertenkollegs untersucht mit dem Ziel, den Zusammenhang zwischen dem Heterogenitätsgrad des Kollegs und seiner wissenschaftlichen Performance zu analysieren. Theoretisch stützt sich das Projekt auf die ökonomischen Überlegungen LAZEARS (1999) zu multikulturellen Teams, integriert jedoch auch soziologische und sozialpsychologische Ansätze zur Zusammensetzung von Gruppen. Die empirische Überprüfung erfolgt anhand eines selbst erhobenen Datensatzes zu 86 Kollegs. Die deskriptiven Auswertungen zeigen eine deutliche Streuung bezüglich Heterogenität und Performance zwischen den verschiedenen Kollegs und auch zwischen den Fachdisziplinen. Die Ergebnisse erster Regressionsschätzungen geben vorsichtige Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Heterogenität und Forschungsperformance, wobei verschiedene Typen von Heterogenität - wie theoretisch vorhergesagt - unterschiedlich wirken. Erste Bestätigung findet sich auch für die Hypothese, dass die institutionelle Förderung von (wissenschaftlichem) Austausch den Zusammenhang zwischen Heterogenität und Performance beeinflusst.

Projekt	Internationalisierung der Forschung
Bearbeiter	Judith Bock
Kooperationspartner	Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)
Beschreibung	Bereits seit einiger Zeit ist eine zunehmende Internationalisierung des Hochschulsektors zu beobachten. Dazu zählt auch, dass Wissenschaftler zunehmend ins Ausland gehen. Im Rahmen dieses Projekts soll die Frage geklärt werden, inwiefern eine zunehmende Internationalisierung von Forscherlebensläufen zur Erhöhung der Forschungsproduktivität beiträgt. Die theoretische Basis bilden dabei die Humankapital-, die Sozialkapital- und die Signaling-Theorie.

*(d) Behavioural Economics*

Projekt	Implizite Verhandlungen
Bearbeiter	Kerstin Pull
Kooperationspartner	Dr. Sven Fischer, Prof. Dr. Werner Güth (beide Max-Planck-Institut für Ökonomik Jena)
Beschreibung	Aus der experimentellen Wirtschaftsforschung ist bekannt, dass Individuen sich nicht immer so verhalten, wie in einfachen ökonomischen Modellen unterstellt. Häufig hat man es nicht mit dem homo oeconomicus zu tun, sondern 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. 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 seine Logik mittels evolutionär-spieltheoretischer Analysen aufgezeigt.

Projekt	Behavioural Economics und Personalökonomik
Bearbeiter	Kerstin Pull
Kooperationspartner	Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Donata Bessey, Simone Tuor (alle Universität Zürich)
Beschreibung	Im Rahmen eines Aufsatzprojektes wird untersucht, was die Personalökonomik von den Ergebnissen der experimentellen Wirtschaftsforschung als einem wichtigen Teilbereich von „behavioural economics“ lernen kann. Hierzu werden zunächst zentrale Erkenntnisse der experimentellen Wirtschaftsforschung in ihrer Bedeutung für die ökonomische Analyse betrieblicher Personalpolitik herausgestellt. Im Rahmen eines selektiven Überblicks werden sodann ausgewählte Befunde aus der experimentellen Wirtschaftsforschung mit Implikationen für unterschiedliche Fragen aus dem Bereich der Vergütung vorgestellt. Eine der zentralen Lehren der experimentellen Wirtschaftsforschung für die Personalökonomik scheint dabei zu sein, dass letztere in Zukunft verstärkt empirisch ausgerichtet sein sollte.

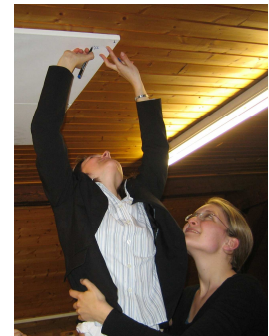
Projekt	Fairness-Standards
Bearbeiter	Kerstin Pull
Kooperationspartner	Prof. Dr. Werner Güth, Charlotte Klempt (beide Max-Planck-Institut für Ökonomik in Jena)
Beschreibung	In verschiedenen Laborexperimenten wird untersucht, welchen Einfluss die asymmetrische Verteilung von Informationen über die Größe des zu verteilenden Kuchens auf die Ergebnisse einfacher Aufteilungsspiele (Dictator Game, Yes-No-Game, Ultimatum Game, Nash Demand Game) hat. Hieraus werden Rückschlüsse auf die Fairness-Vorstellungen der Beteiligten gezogen.

### 3.2 Dissertationen



Am 23.04.2008 hat Frau Dr. Michaela Fischer ihre Dissertation am Lehrstuhl P&O zum Thema "Studiengebühren als Signaling- und Screening-Instrument" mit ihrer Disputation erfolgreich abgeschlossen. Zweitgutachter war Prof. Dr. Manfred Stadler, den Prüfungsvorsitz hatte Prof. Dr. Werner Neus inne.

Im Rahmen einer kleinen Feier würdigte der Lehrstuhl die Leistungen von Frau Dr. Fischer und wünschte ihr für die Zukunft alles Gute.



### 3.3 Veröffentlichungen

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 (2007)*: Is there As-if-Bargaining? Journal of Socioeconomics, 36(2007)4: 546-560.

Fischer, Sven; Werner Güth, *Kerstin Pull (2007)*: Evolution in Imperfect Commitment Bargaining – Strategic versus Ignorant Types, Metroeconomica 58(2007)2: 299-309.

*Pull, Kerstin; Kristin Chlosta (2007):* Die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren. *attempto!* 23(2007): 18-19.

*Pull, Kerstin (2007):* Korreferat zu Siegfried K. Berninghaus, Werner Güth, Christian Hoppe, Christian Paul: International Competition in Hiring Labour and Selling Output: A Theoretical and Experimental Analysis. In: Franz, Wolfgang; Ramser, Hans Jürgen und Manfred Stadler (Hg.): *Dynamik internationaler Märkte*, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren 36(2007): 247-251.

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

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

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



*Klappentext:* Am 26. Januar 2005 hat das Bundesverfassungsgericht das allgemeine Studiengebührenverbot für verfassungswidrig erklärt und damit den Weg für die Einführung von Studiengebühren frei gemacht. Doch was bewirken Studiengebühren? Können Informationsasymmetrien zwischen Universitäten und Hochschulbewerbern verringert werden? Kann die Einführung von Studiengebühren zu einem besseren Match zwischen Universitäten und Studienbewerbern führen? Auf diese Fragen versucht die vorliegende Arbeit eine Antwort zu geben, in dem die Signaling- und Screening-Funktion von Studiengebühren auf einem durch bilaterale Informationsasymmetrie gekennzeichneten Hochschulmarkt untersucht wird. Die theoretische Analyse zeigt, dass es durch die Einführung von Studiengebühren keinesfalls immer zu einem Abbau der Informationsasymmetrien und damit einem verbesserten Matching zwischen Studienbewerbern und Universitäten kommen muss, sondern dass sogar ein verschlechtertes Matching denkbar ist. Dieser zunächst überraschende Befund wird durch die empirische Analyse ausgewählter europäischer und außereuropäischer Hochschulsysteme mit variablen Studiengebühren bestätigt: Auch in der Realität haben sich nach der Einführung von Studiengebühren offenbar verschiedene Gleichgewichte unterschiedlicher Matching-Qualität eingestellt. Diese sind - gegeben die Ausgangssituation in den betrachteten Ländern - weitgehend kompatibel mit den Vorhersagen der theoretischen Analyse.

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

Backes-Gellner, Uschi; *Kerstin Pull (2008):* Travel Incentives as Tournament Compensation – Problems of Contestant Heterogeneity and Solutions. *Best Paper Conference Proceedings of the Academy of Management Anaheim*.

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

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

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

*Unger, Birgit; Kerstin Pull; Uschi Backes-Gellner (2008):* The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplines: An Empirical Analysis. Erscheint in: Jansen, Dorothea (Hg.): *Disciplinary differences, governance and performance in universities and research organizations*. Dordrecht: Springer.

*Pull, Kerstin; Birgit Unger (2008):* Heterogenität und Performanz von Forschernachwuchsgruppen – Ein Beitrag zur Leistungssteuerung in Non-Profit-Organisationen. Zur Publikation angenommen in: *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*.

### 3.4 Diskussionspapiere

Backes-Gellner, Uschi; *Kerstin Pull (2008):* Tournament Incentives and Contestant Heterogeneity: Empirical Evidence from the Organizational Practice. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 75, Januar 2008.

Backes-Gellner, Uschi; Donata Bessey, *Kerstin Pull, Simone Tuor (2008):* What Behavioural Economics Teaches Personnel Economics. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 77, Februar 2008.

Backes-Gellner, Uschi; *Kerstin Pull (2008):* Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 81, März 2008.

*Fischer, Michaela (2008):* Können Studiengebühren eine Signaling- und Screeningfunktion ausüben? Tübingen: Tübinger Diskussionsbeitrag Nr. 316.

*Chlosta, Kristin; Kerstin Pull (2008):* The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1123352>.

### 3.5 Vorträge

Vorträge sind ein wichtiges Zwischenprodukt der Forschung. Sie dienen dem wissenschaftlichen Austausch, zeigen aber auch das Interesse der Scientific Community an den Arbeiten des Lehrstuhls (Vortragseinladungen, akzeptierte Beiträge bei referierten Tagungen). Dabei wurden zwei der im Berichtszeitraum zum Vortrag akzeptierten Beiträge sogar ausgezeichnet:



*Prof. Dr. Kerstin Pull und Birgit Unger* haben von der Kommission „Hochschulmanagement“ im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft für ihren Beitrag „Heterogenität und Forschungsperformanz von DFG-Graduiertenkollegs: Erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung“, welchen sie anlässlich der Jahrestagung der Kommission am 23.02.2008 in München präsentierten, den „Best Paper Award“ erhalten.

Ebenfalls ausgezeichnet wurde der gemeinsam mit Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner verfasste Beitrag von Prof. Dr. Kerstin Pull „Travel Incentives as Tournament Compensation – Problems of Contestant Heterogeneity and Solutions“, welcher in die Best Paper Proceedings der Academy of Management Annual Conference in Anaheim 2008 aufgenommen wurde.



*Irene Braun*

- „Die Auswirkung des Outsourcing von Personaldienstleistungen auf die Dienstleistungsqualität: Theorie, Hypothesen und empirische Überprüfung“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 13. April **2007**.
- „Outsourcing von Personaldienstleistungen und Qualität: Theorie, Hypothesen und empirische Evidenz“, Seminar des Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“, Universität Tübingen, 05. Oktober **2007**.
- „Outsourcing von Personalfunktionen und Qualität: Erste empirische Evidenz“, 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Paderborn, 17. Januar **2008**.
- „Outsourcing von Personalfunktionen“, Workshop zu aktuellen Themen der Arbeitsmarktökonomik, Universität Tübingen, 15. Februar **2008**.

*Kristin Chlosta*

- „Eine turniertheoretische Analyse der Anreizeffekte von (Erst-)Berufungsturnieren an deutschen Hochschulen“, Seminar Graduiertenkolleg, Tübingen, 02. Oktober **2006**.
- „Die Anreizwirkung von Berufungsturnieren“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 13. April **2007**.
- „Die Anreizwirkung von Berufungsturnieren“, Brownbag Seminar des wissenschaftlichen Nachwuchses der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Universität Tübingen, 28. Juni **2007**.
- „Die Anreizwirkungen von Berufungsturnieren vor und nach der jüngsten Dienstrechtsreform“, Seminar des Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“, Tübingen, 18. September und 05. Oktober **2007**.
- Korreferat zum Konferenzbeitrag “Promotion Tournaments and Individual Performance Pay” (Schöttner/Thiele 2007), Young Researchers Workshop on Contests and Tournaments, Berlin, 17. November **2007**.
- „Anreizeffekte von Berufungsturnieren“, Workshop zu aktuellen Themen der Arbeitsmarktökonomik, Universität Tübingen, 15. Februar **2008** (mit Pull).
- “The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education”, 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008** (mit Pull).
- “Die Selbstselektionsentscheidung von Nachwuchswissenschaftlern in das Karrieresystem deutscher Universitäten – vor und nach der jüngsten Dienstrechtsreform”, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal & Organisation“, Universität Tübingen, 07. Juli **2008**.
- „Inwiefern verändert die jüngste Dienstrechtsreform an deutschen Universitäten das Selbstselektionsverhalten der Nachwuchswissenschaftler?“, Seminar des Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“, Tübingen, 14. Juli und 18. September **2008**.

*Kerstin Pull*

- „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).
- „Implizite Verhandlungen: Idee und experimentelle Evidenz“, Universität Karlsruhe, 18. Januar **2007**.
- „Die Forschungsperformanz von DFG-Graduiertenkollegs. Erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung“, Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik (VfS), Universität Bielefeld, 22.-23. März **2007**.
- „Standortfaktor personalpolitische Flexibilität“, Universität Zürich, 27. März **2007**.
- „Heterogenität und Forschungsperformanz von DFG-Graduiertenkollegs: Theorie und Empirie“, ISU-Forschungskolloquium, Universität Zürich, 27. März **2007**.
- „Tournament Incentives in Organizations with Heterogeneous Employees“, 19. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE), Kopenhagen, 28.-30. Juni **2007** (mit Backes-Gellner).
- „Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen“, 37. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Arbeitsverträge“, Ottobeuren, 09.-12. September **2007** (mit Backes-Gellner).
- „Incentives in Asymmetric Tournaments: Theory and Empirical Evidence from Sales Contests“. VIII. Symposium zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung. Jahrestagung der German Economic Association of Business Administration (GEABA), Universität Tübingen, 19.-21. September **2007** (mit Backes-Gellner).
- „Heterogenität und Performanz in DFG-Graduiertenkollegs“, Universität Hamburg, 20.-21. September **2007** (mit Backes-Gellner und Unger)
- „Incentives in Tournaments with Heterogeneous Contestants: Splitting Leagues and Handicapping in Organizations“. Verein für Socialpolitik, Jahrestagung, München, 09.-12. Oktober **2007** (mit Backes-Gellner).
- „(Inter-)Disziplinäre und (inter-)nationale Zusammensetzung von DFG-Graduiertenkollegs und ihr Einfluss auf die Forschungsperformanz“, Tagung des Zentrums für Wissensmanagement, Speyer, 11.-12. Oktober **2007** (mit Unger).
- „Personen, Programm, Projekte: Forschung am Lehrstuhl Personal und Organisation der Universität Tübingen“, 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.
- „Anreizeffekte von Berufungsturnieren“, Workshop zu aktuellen Themen der Arbeitsmarktökonomik, Universität Tübingen, 15. Februar **2008** (mit Chlosta).
- „Die Forschungsperformanz von DFG-Graduiertenkollegs“, Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Universität Enschede/NL, 21.-22. Februar **2008** (mit Backes-Gellner und Unger).
- „Internationalisierung der Forschung: Der Beitrag der Internationalisierung akademischer Lebensläufe zur Forschungsperformanz deutschsprachiger Wissenschaftler – eine bildungsökonomische Analyse“, Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Universität Enschede/NL, 21.-22. Februar **2008** (mit Backes-Gellner).

- „Heterogenität und Forschungsperformanz von DFG-Graduiertenkollegs: Erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung“, 10. Workshop Hochschulmanagement der Wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement (VHB), München, 22.-23. Februar **2008** (mit Unger).
- „Tournament Incentives and Contestant Heterogeneity: Empirical Evidence from the Organizational Practice“, Workshop “Institutional Economics: Theory and Evidence”, Jena: Max Planck Institut für Ökonomik, 29. Februar - 01. März **2008** (mit Backes-Gellner).
- „Heterogenität und Performanz von Forschernachwuchsgruppen: Eine personalökonomische Analyse“, 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008** (mit Unger).
- „The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education“, 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008** (mit Chlosta).
- „Tournament Incentives and Contestant Heterogeneity: Empirical Evidence from the Organizational Practice“, 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008** (mit Backes-Gellner).
- „Tournament Incentives and Contestant Heterogeneity: Empirical Evidence from the Organizational Practice“, Internationale Fachtagung “Tournaments, Contests and Relative Performance Evaluation”, Raleigh, NC (USA), 08.-09. März **2008** (mit Backes-Gellner).
- „Heterogenität und Performanz von Forschernachwuchsgruppen“, 70. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Freie Universität Berlin, 15.-17. Mai **2008** (mit Unger).
- „Tournament Compensation in the Organizational Practice: The Adverse Effects of Contestant Heterogeneity and how they may be reduced with the Help of an Intelligent Information Disclosure Mechanism“, 70. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Freie Universität Berlin, 15.-17. Mai **2008** (mit Backes-Gellner).
- „Turnieranreize und Wettbewerber-Heterogenität: Empirische Evidenz aus der Unternehmenspraxis“, Vortrag im Forschungsseminar an der Universität Freiburg, 05. Juni **2008**.
- „Heterogeneity and Performance of Research Training Groups in Germany.“ The Society for the Advancement of Socio-Economics Annual Meeting, San José, Costa Rica, 21.-23. Juli **2008** (mit Unger).
- „Travel Incentives as Tournament Compensation – Problems of Contestant Heterogeneity and Solutions“ The Academy of Management Annual Conference, Anaheim, CA, USA, 08.-13. August **2008** (mit Backes-Gellner).
- Korreferat zum Beitrag von René Fahr und Bernd Irlenbusch: „Who follows the Crowd? – Groups or Individuals?“, 38. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Experimentelle Wirtschaftsforschung“, Ottobeuren, 14-17. September **2008**.
- „Turnieranreize in Unternehmen. Das Beispiel Incentive-Reisen“. Vortrag im Rahmen der Vorlesung „Personalökonomik“, Universität Zürich, 30. September **2008**.

### *Agnes Stribeck*

- „Teamfähigkeit und Rekrutierung“, 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- „Selbstselektion in Teams – ein modeltheoretischer Ansatz“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 13. April **2007**.

- „Selbstselektion: Teamarbeit oder Einzelarbeit?“, Seminar des Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“, Universität Tübingen, 05. Oktober **2007**.
- „Selbstselektion in Teams“, Brownbag Seminar des wissenschaftlichen Nachwuchses der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Universität Tübingen, 29. November **2007**.
- „Einführung in die Conjoint-Analyse“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 05. Mai **2008**.
- „Teamarbeit oder Einzelarbeit? – Erste experimentelle Ergebnisse“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 02. Juni **2008**.
- „Wer wählt Teamarbeit? – Erste empirische Ergebnisse“, Seminar des Graduiertenkollegs „Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen“, Universität Tübingen, 14. Juli **2008**.
- „Präferenz für Teamarbeit: Erste Experimentelle Ergebnisse dazu, wer lieber im Team als alleine arbeitet“, Arbeitsmarkt- und Personalökonomischer Workshop, Universität Tübingen, 18. Juli **2008**.

*Birgit Unger*

- „Zusammensetzung von DFG-Graduiertenkollegs und ihre Auswirkungen auf die Forschungsproduktivität“, 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- „Heterogenität und Performanz von DFG-Graduiertenkollegs: erste empirische Ergebnisse“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl P&O, Tübingen, 13. April **2007**.
- „Heterogenität und Performance in DFG-Graduiertenkollegs“, Workshop der DFG-Forscherguppe „Governance der Forschung“, Universität Hamburg, 20.-21. September **2007** (mit Pull und Backes-Gellner).
- „(Inter-)Disziplinäre und (inter-)nationale Zusammensetzung von DFG-Graduiertenkollegs und ihr Einfluss auf die Forschungsperformanz“, Tagung des Zentrums für Wissenschaftsmanagement, Speyer, 11.-12. Oktober **2007** (mit Pull).
- „Die Forschungsperformanz von DFG-Graduiertenkollegs“, Workshop der DFG-Forscherguppe „Governance der Forschung“, Universität Enschede/NL, 21.-22. Februar **2008** (mit Pull und Backes-Gellner).
- „Heterogenität und Forschungsperformanz von DFG-Graduiertenkollegs: Erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung“, 10. Workshop Hochschulmanagement der Wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement (VHB), München, 22.-23. Februar **2008** (mit Pull).
- „Heterogenität und Performanz von Forschernachwuchsgruppen: Eine personalökonomische Analyse“, 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008** (mit Pull).
- „Heterogenität und Performanz von Forschernachwuchsgruppen“, 70. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Freie Universität Berlin, 15.-17. Mai **2008** (mit Pull).
- „Die Performance von DFG-Graduiertenkollegs in verschiedenen Disziplinen: Eine Effizienzanalyse mit Hilfe der Data Envelopment Analysis.“ Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl Personal & Organisation, Tübingen, 26. Mai **2008**.

„Heterogeneity and Performance of Research Training Groups in Germany.“ The Society for the Advancement of Socio-Economics, Annual Meeting, San José, Costa Rica, 21.-23. Juli **2008** (mit Pull).

*Karin Vetter*

„Welche Effekte hat der Einsatz von Frauen in Managementteams?“ Diplomandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 20. Dezember **2006**.

„Heterogenität und Performanz von Aufsichtsräten“ Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 13. April **2007**.

„Heterogenität und Performanz von Aufsichtsräten“, 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.

## 4. WISSENSCHAFTLICHER AUSTAUSCH

### 4.1 Gäste am Lehrstuhl

#### *Dr. Florian Turk*



Am 13.02.2007 und erneut am 19.05.2008 war *Dr. Florian Turk* zu Gast am Lehrstuhl. *Dr. Turk* ist Global Health Manager bei der Novartis Pharma AG. Am 13.02.2007 hielt *Herr Dr. Turk* im Rahmen der Vorlesung „Personal“ einen Vortrag zum Thema „Personalführung in der Praxis: Führungstechniken, -instrumente und -stile“; am 19.05.2008 hielt er einen Vortrag zum Thema „Leading Talent – Personalführung in der Praxis“ in der neu konzipierten Bachelor-Vorlesung „Arbeit, Personal, Organisation“.

#### *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner*



Am 14.02.2007 war *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* von der Universität Zürich zu Gast am Lehrstuhl. *Frau Backes-Gellner* gehört zu den regelmäßigen Kooperationspartnern des Lehrstuhls. Ihr Aufenthalt wurde genutzt, um an verschiedenen Projekten (Incentive Reisen, Teamheterogenität und Performance) weiter zu arbeiten.

#### *Dr. Oliver Gürtler*



*Herr Dr. Oliver Gürtler* trug am 20.06.2007 auf Einladung des Lehrstuhls im Ökonomischen Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aus einer laufenden Forschungsarbeit aus dem Bereich der Turniertheorie vor. Thema war „On Sabotage in Collective Tournaments“. Es ergaben sich vielfältige Gesprächsmöglichkeiten zu unterschiedlichen Projekten am Lehrstuhl, die sich mit Turniermodellen beschäftigen.

#### *Prof. Dr. Christian Hofmann und Martin Arnegger*



*Prof. Dr. Christian Hofmann* (Universität Mannheim) war am 24.09.2007 und erneut am 01.10.2007 sowie am 22.09.2008 gemeinsam mit *Martin Arnegger* (ebenfalls Universität Mannheim) zu Gast am Lehrstuhl. In mehreren intensiven Gesprächen mit *Prof. Dr. Kerstin Pull* und *Karin Vetter* wurde das gemeinsame Forschungsprojekt „Heterogenität von Aufsichtsräten“ vorangetrieben.

*PD Dr. Lutz Bellmann*



*PD Dr. Lutz Bellmann* vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg, war im Oktober **2007** und im Februar **2008** zu Gast am Lehrstuhl und führte Werkstattgespräche mit *Irene Braun* und *Birgit Unger*. Außerdem führte er als Lehrbeauftragter des Lehrstuhls im WS 2007/08 ein Master-Seminar zum Thema „Qualifizierung und Vergütung: Mikroökonomische Studien“ durch.

*Dr. Marina Fiedler und Dr. Isabell Welp*



Am 21. und 22. November **2007** besuchten *Frau Dr. Marina Fiedler* und *Frau Dr. Isabell Welp*, vom Institut für Information, Organisation und Management der LMU München den Lehrstuhl und führten ein Werkstattgespräch mit *Kristin Chlosta* und *Prof. Dr. Kerstin Pull*, in dessen Rahmen eine konkrete Zusammenarbeit im Projekt „Anreiz und Selbstselektionswirkung von Berufungsturnieren“ vereinbart wurde. Außerdem trugen sie im Ökonomischen Workshop vor.

*Kirsten Thommes*



Am 13.02.**2008** besuchte *Kirsten Thommes* von der Friedrich-Schiller-Universität Jena (ehemals Lehrstuhl *Prof. Dr. Dorothea Alewell*) den Lehrstuhl P&O und führte ein Werkstattgespräch mit *Irene Braun* über die weitere Ausarbeitung eines gemeinsamen Projekts. Anschließend hielt Frau *Thommes* einen Vortrag im Rahmen des Ökonomischen Workshops der Fakultät.

*Prof. Dr. Werner Güth, Charlotte Klempt und Ori Weisel*



Vom 01.07. bis zum 03.07.2008 besuchte der Direktor der Strategic Interaction Group des Max Planck Instituts für Ökonomik in Jena, *Prof. Dr. Werner Güth* gemeinsam mit zwei Doktoranden der International Max Planck Research School, *Charlotte Klempt* und *Ori Weisel* den Lehrstuhl P&O. Der Besuch diente der

Intensivierung der bestehenden Forschungskontakte, wobei insbesondere an zwei Kooperationsprojekten vertieft weitergearbeitet wurde. *Frau Klempt* und *Herr Weisel* hielten zudem Vorträge im Ökonomischen Workshop der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.

## 4.2 Vortragseinladungen

*Turk, Florian* (Novartis Pharma AG): „Personalführung in der Praxis: Führungstechniken, -instrumente und -stile“, Vorlesung „Personal“ am 13. Februar **2007**.

*Gürtler, Oliver*: „On Sabotage in Collective Tournaments“, Ökonomischer Workshop am 20. Juni **2007**.

*Fiedler, Marina und Isabell Welp*: „Berufungspräferenzen deutschsprachiger Hochschullehrer in der BWL“, Ökonomischer Workshop am 21. November **2007**.

*Thommes, Kirsten*: „Nachfrage nach Personaldienstleistungen“, Ökonomischer Workshop am 13. Februar **2008**.

*Turk, Florian* (Novartis Pharma AG): „Leading Talent – Personalführung in der Praxis“, Vorlesung „Arbeit, Personal, Organisation“ am 19. Mai **2008**.

*Klempt, Charlotte* (International Max Planck Research School): “Fairness Norms under consideration: bargaining experiments with varying power positions“, Ökonomischer Workshop am 02. Juli **2008**.

*Ori Weisel* (International Max Planck Research School): “Premium Incentives - A Theoretical and Experimental Analysis of Tournaments“, Ökonomischer Workshop am 02. Juli **2008**.

### 4.3 Netzwerke und Kooperationen

#### *Netzwerk der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG*



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

(Zürich), *Prof. Dr. Bernd Frick*, *Prof. Dr. Martin Schneider* (beide Paderborn) und *Prof. Dr. Kerstin Pull* (Tübingen), allesamt ehemalige Mitarbeiter des IAAEG, herbeizuführen. Das dritte Netzwerktreffen fand am 04. und 05. Oktober **2006** mit ca. 45 Teilnehmern in Tübingen statt, das vierte Netzwerktreffen am 17. und 18. Januar **2008** in Paderborn.

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



Seit dem 01. Oktober **2006** ist *Prof. Dr. Kerstin Pull* Teil der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“. Gemeinsam mit *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* (Zürich) leitet sie das Forschungsprojekt „Heterogenität und Performance von DFG-Graduiertenkollegs“, welches von *Birgit Unger* bearbeitet wird. Zur Durchführung des Projektes stehen dem Lehrstuhl für einen Zeitraum von drei Jahren (10/2006-09/2009)

eine halbe Mitarbeiter-Stelle sowie Sachmittel zur Verfügung. Im Berichtszeitraum haben folgende Forschergruppen-Workshops stattgefunden: 15./16. Februar **2007** (Speyer), 20./21. September **2007** (Hamburg) 21./22. Februar **2008** (Enschede/NL), an denen der Lehrstuhl jeweils mit Präsentationen beteiligt war. Den Workshop in Enschede (NL) hat der Lehrstuhl inhaltlich mitverantwortet. Des Weiteren wurde von der Forschergruppe eine wissenschaftspolitische Tagung organisiert (14./15. März **2007** in Berlin), bei der die Ergebnisse der Forschergruppe einer breiten Fachöffentlichkeit präsentiert wurden. Der für den 18.-20. Februar **2009** geplante Workshop wird in Tübingen stattfinden.

#### *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 zwi-



schen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene. 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 und nimmt regelmäßig an den Beiratssitzungen teil.

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



Am 17. Dezember **2004** war der Lehrstuhl mit mehreren Vertretern zu Gast am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) in Tübingen. Ziel des Treffens war die gemeinsame Diskussion über Möglichkeiten zukünftiger Kooperationsprojekte. 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 „Personal und Organisation“ 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). Auch im Sommersemester **2008** wurde wieder eine Diplomarbeit in Zusammenarbeit mit dem IAW betreut. Seit dem Frühjahr **2008** hat *Prof. Dr. Kerstin Pull* das Amt der Stellvertretenden Vorsitzenden des Wissenschaftlichen Beirats des IAW inne.

#### **4.4 Workshops**

Im Berichtszeitraum organisierte der Lehrstuhl „Personal & Organisation“ eine Reihe von Workshops und Konferenzen bzw. war an deren Organisation oder inhaltlichen Ausgestaltung beteiligt.

##### *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 fünf Lehrstühle beteiligt waren, insbesondere dem Knüpfen von Kontakten und der Anbahnung 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 des Workshops war die „Zukunft der Beschäftigung“.

### 10. Personalökonomisches Kolloquium, Tübingen, 01.-02. März 2007



Am 01. und 02. März **2007** fand das 10. Personalökonomische Kolloquium in Tübingen statt. Lokaler Organisator war der Lehrstuhl P&O. 70 Forscher aus mehreren europäischen Ländern diskutierten aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Personalökonomik. In verschiedenen Plenarveranstaltungen und Parallel-Sessions wurden insgesamt 30 neuere Arbeiten vorgestellt. Im Anschluss an das Kolloquium wurde *Prof. Dr. Kerstin Pull* in den Kreis der Veranstalter des jährlich stattfindenden Kolloquiums zur Personalökonomie aufgenommen.



### 69. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Universität Paderborn, 29. Mai-02. Juni 2007.



Vom 29.05.2007 bis zum 02.06.2007 fand die mit über 400 Teilnehmern größte Tagung der deutschsprachigen Betriebswirte, die Jahrestagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Paderborn statt. Lokale Ausrichter der Veranstaltung war die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Paderborn. *Prof. Dr. Kerstin Pull* gehörte der für den offenen Tagungsteil zuständigen Programmkommission an und war verantwortlich für die Begutachtung der Beiträge zum Themenbereich „Personal“. Während der Tagung übernahm sie die Moderation einer Plenarsitzung.

### Disziplin, Governance und Performanz. Interner Workshop der Forschergruppe „Governance der Forschung“, Universität Twente, Enschede (NL), 20.-22. Februar 2008



Vom 21.-22. Februar **2008** fand der 9. interne Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“ an der Universität Twente, Enschede (NL) statt. Der Workshop befasste sich zum einen mit der Vorbereitung einer neuen Buch-Publikation und zum anderen mit der Skizze eines Neu-Antrags bei der DFG. Das Programm wurde vom Lehrstuhl P&O, an dem eines der Teilprojekte der Forschergruppe bearbeitet wird, inhaltlich mitverantwortet.

### *11. Personalökonomisches Kolloquium, Bonn, 06.-07. März 2008*

Am 06. und 07. März **2008** fand das von *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* (Zürich), *Prof. Dr. Oliver Fabel* (Wien), *Prof. Dr. Matthias Kräkel* (Bonn) und *Prof. Dr. Kerstin Pull* (Tübingen) veranstaltete 11. Personalökonomische Kolloquium in Bonn statt. Lokaler Organisator war der Lehrstuhl von Herrn Kräkel. Insgesamt wurden 30 neuere Arbeiten vorgestellt, drei davon unter Beteiligung von Mitgliedern des Lehrstuhls P&O.



*Symposium „Aktuelle Herausforderungen in der Hochschulausbildung aus betriebswirtschaftlicher Perspektive“, Symposium anlässlich der 70. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für BWL, Berlin, 15. Mai 2008*



Vom 14. bis zum 17. Mai 2007 fand die größte Tagung der deutschsprachigen Betriebswirte, die Jahrestagung der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft in Berlin statt. Anlässlich der Jahrestagung richtete *Prof. Dr. Kerstin Pull* gemeinsam mit *Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner* ein Symposium zum Thema „Aktuelle Herausforderungen in der Hochschulausbildung aus betriebswirtschaftlicher Perspektive“ aus, in dessen Rahmen auch aktuelle Forschungsergebnisse des Lehrstuhls präsentiert wurden. Das Symposium wurde von *Prof. Dr. Arnold Picot* moderiert und fand regen Anklang.

## 5. WEITERBILDUNG

### 5.1 Wissenschaftliche Tagungen

#### *Irene Braun*

- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- 10. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Tübingen, 01.-02. März **2007**.
- 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.
- Workshop zu aktuellen Themen der Arbeitsmarktökonomik, Universität Tübingen, 15. Februar **2008**.

#### *Michaela Fischer*

- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.

#### *Kristin Chlosta*

- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- 10. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Tübingen, 01.-02. März **2007**.
- Young Researchers Workshop on Contests and Tournaments, Berlin, 17. November **2007**.
- 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.
- Workshop zu aktuellen Themen der Arbeitsmarktökonomik, Universität Tübingen, 15. Februar **2008**.
- 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008**.
- Arbeitsmarkt- und Personalökonomischer Workshop, Universität Tübingen, 18. Juli **2008**.

#### *Kerstin Pull*

- 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**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Vorbereitung der forschungspolitischen Thesen, bibliometrische Daten und Forschungsförderung“, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 15.-16. Februar **2007**.
- 10. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Tübingen, 01.-02. März **2007**.
- Wissenschaftspolitische Tagung „Neue Governance für die Forschung“ der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Berlin, 14.-15. März **2007**.
- Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik (VfS): „The Economics of Teaching (Economics)“, Universität Bielefeld, 22.-23. März **2007**.
- 69. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Universität Paderborn, 31. Mai-02. Juni **2007**.
- 19. Jahrestagung der Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE), Kopenhagen, 28.-30. Juni **2007**.
- Organization of Firms. Stanford Institute for Theoretical Economics (SITE) Summer 2007 Workshop, Stanford University, 01.-03. August **2007**.

- 37. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Arbeitsverträge“, Ottobeuren, 09.-12. September **2007**.
- VIII. Symposion zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung. Jahrestagung der German Economic Association of Business Administration (GEABA), Universität Tübingen, 19.-21. September **2007**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Nationale und europäische Forschungsförderung“, Universität Hamburg, 20.-21. September **2007**.
- Verein für Socialpolitik, Jahrestagung, München, 09.-12. Oktober **2007**.
- 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.
- Workshop zu aktuellen Themen der Arbeitsmarktökonomik, Universität Tübingen, 15. Februar **2008**.
- Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Disziplin, Governance und Performanz“, Universität Twente, Enschede/NL, 20.-22. Februar **2008**.
- 10. Workshop „Hochschulmanagement“ der Wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement (VHB), Universität München, 22.-23. Februar **2008**.
- Workshop “Institutional Economics: Theory and Evidence”, Max Planck Institut für Ökonomik, Jena, 29. Februar-01. März **2008**.
- 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008**.
- Internationale Fachtagung “Tournaments, Contests and Relative Performance Evaluation”, Raleigh, NC (USA), 08.-09. März **2008**.
- Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik (VfS): „Ökonomik der beruflichen Bildung“, Universität Bern, 10.-11. April **2008**.
- 70. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Freie Universität Berlin, 15.-17. Mai **2008**.
- Arbeitsmarkt- und Personalökonomischer Workshop, Universität Tübingen, 18. Juli **2008**.
- 38. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren „Arbeitsverträge“, Ottobeuren, 14.-17. September **2008**.

#### *Agnes Stribeck*

- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- 10. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Tübingen, 01.-02. März **2007**.
- Pre-Conference Workshop „Experimente“, Universität Paderborn, 30. Mai **2007**.
- 69. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Universität Paderborn, 31. Mai-02. Juni **2007**.
- VIII. Symposion zur Ökonomischen Analyse der Unternehmung. Jahrestagung der German Economic Association of Business Administration (GEABA), Universität Tübingen, 19.-21. September **2007**.
- 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.
- 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008**.
- Arbeitsmarkt- und Personalökonomischer Workshop, Universität Tübingen, 18. Juli **2008**.

#### *Birgit Unger*

- 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**.
- Doktoranden-Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 15. Februar **2007**.

- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Vorbereitung der Forschungspolitischen Thesen, bibliometrische Daten und Forschungsförderung“, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 15.-16. Februar **2007**.
- 10. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Tübingen, 01.-02. März **2007**.
- Wissenschaftliche Tagung „Neue Governance für die Forschung“ der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Berlin, 14.-15. März **2007**.
- Workshop „Performance-Messung mit Data-Envelopment-Analyse (DEA)“, Universität Paderborn, 30. Mai **2007**.
- 69. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Universität Paderborn, 31. Mai-02. Juni **2007**.
- Doktoranden-Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Universität Hamburg, 19. September **2007**.
- DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Nationale und europäische Forschungsförderung“, Universität Hamburg, 20.-21. September **2007**.
- „Hochschulen und außeruniversitäre Forschung unter Reformdruck“, Tagung des Zentrum für Wissenschaftsmanagement, Verwaltungswissenschaftliche Hochschule Speyer, 11.-12. Oktober **2007**.
- 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.
- Doktoranden-Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“, Universität Twente, Enschede/NL, 20. Februar **2008**.
- Workshop der DFG-Forschergruppe „Governance der Forschung“: „Disziplin, Governance und Performanz“, Universität Twente, Enschede/NL, 21.-22. Februar **2008**.
- 10. Workshop „Hochschulmanagement“ der Wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement (VHB), Universität München, 22.-23. Februar **2008**.
- 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008**.
- 70. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Freie Universität Berlin, 15.-17. Mai **2008**.
- Society for the Advancement of Socio-Economics, Annual Meeting, San José, Costa Rica, 21-23. Juli **2008**.

#### *Karin Vetter*

- 3. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 04.-05. Oktober **2006**.
- 10. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Tübingen, 01.-02. März **2007**.
- 4. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 17.-18. Januar **2008**.
- 11. Kolloquium zur Personalökonomie, Universität Bonn, 06.-07. März **2008**.

## **5.2 Forschungsaufenthalte**

#### *Birgit Unger*

- Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn, 09.-20. Oktober **2006**.
- Universität Zürich, Institut für Strategie und Unternehmensökonomik, 01.-02. November **2007**.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bonn, 29. November **2007**.

### *Kerstin Pull*

- Graduate School of Business, Stanford University, 01.-31. August **2007**.
- Universität Zürich, Institut für Strategie und Unternehmensökonomik, 01. November-31. Dezember **2007**.
- Max-Planck-Institut für Ökonomik, Jena, 01.-29. Februar **2008**.

## **5.3 Hochschuldidaktische Weiterbildung**

### *Kristin Chlosta*

- Lernteamcoaching, Universität Tübingen, 29.-30. Oktober **2007**.
- Lehrveranstaltungen evaluieren, Universität Tübingen, 13.-14. Dezember **2007**.
- Durchführung eines Lehrexperimentes zum Thema "Lernteamcoaching", Universität Tübingen, 08. + 15. Januar **2008**.
- Aktivierende Lehrmethoden, Universität Tübingen, 08.-09. Februar **2008**.
- Dokumentation und Reflexion des Lehrexperimentes, Universität Tübingen, März **2008**.
- Teamentwicklung in der Lehre, Universität Tübingen, 10.-11. April **2008**.
- Lehren und Lernen in großen Seminaren, Universität Tübingen, 28.-29. April **2008**.
- Lehrportfolio, Universität Ulm, 18.-19. November **2008**.
- Schreibaufgaben als Lerngelegenheit konstruieren, Universität Heidelberg, 04.-05.12. **2008**.

### *Karin Vetter*

- Fit für die Lehre 1 + 2, Universität Stuttgart, 19.-20. März **2007** und 09.-10. Juli **2007**.
- Lehrstuhlhospitation in der Übung zu „Arbeit, Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 18. Juli **2007**.
- Studierende beim wissenschaftlichen Schreiben beraten, Universität Ulm, 26.-27. Oktober **2007**.
- Tutoren auswählen und ausbilden, Universität Tübingen, 22.-23. November **2007**.
- Praxisberatung, Universität Hohenheim, 06.-27. November **2007** und 04. Dezember **2007**.
- Stimme als Medium in der Hochschullehre, Universität Stuttgart, 21.-22. Februar **2008**.
- Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in Verbindung mit dem eigenen Fach, Universität Karlsruhe, 24.-25. April **2008**.
- Prüfungskompetenz entwickeln – Mündlich und schriftlich prüfen in modularisierten Studiengängen, Universität Stuttgart, 09. Mai und 27. Juni **2008**.
- Dokumentation und Reflexion des Lehrexperimentes, Universität Tübingen, Juli **2008**.
- Abschlussdokumentation, Universität Tübingen, August **2008**.

## 6. WISSENSCHAFTLICHE SELBSTVERWALTUNG

### 6.1 Fakultät

*Kristin Chlosta (geb. Hitzemann)*

- Stellvertretendes Mitglied des Fakultätsrates (seit SoSe 2007)
- Mitglied der Berufungskommission für die W3-Professur „Internationales Management“

*Kerstin Pull*

- Mitglied des Fakultätsrats der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit WS 2003/04)
- Mitglied des Aufsichtsrats der Friedrich-List-Stiftung (seit WS 2003/04)
- Mitglied der Berufungskommission für die W3-Professur „Finanzwissenschaften“
- Mitglied der Berufungskommission für die Juniorprofessur „Marketing“
- Mitglied der Berufungskommission für die W3-Professur „Controlling“
- Mitglied der Berufungskommission für die W3-Professur „Internationales Management“
- Prodekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (WS 2006/07-SoSe 2008)
- Direktorin des Wirtschaftswissenschaftlichen Seminars (SoSe 2007-SoSe 2008)
- Dekanin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (ab WS 2008/09)

*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*

- Externes Mitglied der Berufungskommission der W3-Professur für „Differentielle und diagnostische Psychologie“ an der Eberhard Karls Universität Tübingen
- Senatsbeauftragte der Berufungskommission für die W3-Professur „Physiologie II“ an der Eberhard Karls Universität Tübingen

### 6.3 Scientific Community

*Kerstin Pull*

- *Netzwerke:*
  - o korrespondierendes Mitglied des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (seit 2003)
  - o Mitglied der DFG-Forschergruppe „Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit von Universitäten und Forschungsorganisationen – Neue Governanceformen“ (seit 10/2006)



- *Wissenschaftliche Beratung:*
  - Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW; seit 2008 Stellvertretende Vorsitzende)
  - Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur Tübingen (FATK)
  - Leitungsausschuss Berufsbildungsforschung des Schweizerischen Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT), Bern
- *Gutachtertätigkeiten*
  - *Wissenschaftliche Fachzeitschriften:* Academy of Management Journal (AMJ), Central European Journal of Operations Research, Die Betriebswirtschaft (DBW), Economic Inquiry, Education Economics, Industrielle Beziehungen, Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE), Research Policy, Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies), Schmalenbach Business Review (sbr), Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF; Journal of Labour Market Research), Zeitschrift für Betriebswirtschaft (Journal of Business Economics – ZfB), Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF), Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)
  - *Wissenschaftliche Tagungen:* Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Herbstworkshop der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS)
  - *Forschungsprojekte:* Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Promotionsförderung der Studienstiftung des Deutschen Volkes und der Hanns-Seidel-Stiftung
- *Herausgeberschaften/Editorial Board*
  - Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik (Mit-Herausgeberin seit 2008, gemeinsam mit Uschi Backes Gellner und Matthias Kräkel)
  - Die Betriebswirtschaft – DBW (Mitglied des Editorial Board seit 03/2008, seit 08/2008 Mit-Herausgeberin)
- *Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Vereinigungen:* American Economic Association (AEA), Academy of Management (AOM), Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik (VfS), Erich-Gutenberg-Arbeitsgemeinschaft, European Association of Law & Economics (EALE), International Industrial Relations Association (IIRA) – Deutsche Sektion (GIRA), Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Verein für Socialpolitik (VfS)