



Tätigkeitsbericht 2022/23

Abteilung Personal & Organisation
Oktober 2022 – September 2023

Universität Tübingen
Abteilung Personal und Organisation
Prof. Dr. Kerstin Pull
Jun. Prof. Dr. Philip Yang
Nauklerstraße 47
72074 Tübingen
Telefon (07071) 29 78186
E-Mail: hrm@wiwi.uni-tuebingen.de

<http://www.uni-tuebingen.de/wiwi/hrm-and-organization/>

Vorwort

Zum Ende des akademischen Jahres 2022/23 ist Prof. Dr. Philip Yang, Juniorprofessor an der Abteilung P&O, nach insgesamt neun Jahren an der Universität Tübingen auf eine unbefristete Professur an die Universität Paderborn gewechselt. Die Juniorprofessur, die seinerzeit zur Abfederung des doppelten Abiturjahrgangs temporär eingerichtet wurde, wird nicht nachbesetzt, und die Abteilung P&O an Universität Tübingen besteht nunmehr – wie vor Einrichtung der Juniorprofessur – nur noch aus dem von der Unterzeichnerin geleiteten Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal und Organisation.

Wie gewohnt geben wir auf den folgenden Seiten unseres jährlichen Tätigkeitsberichts Auskunft über die Lehr- und Forschungsaktivitäten der Abteilung. Die Lehrtätigkeit im Berichtszeitraum fassen wir in Form einer Übersichtstabelle zusammen und informieren darüber hinaus über die betreuten Masterarbeiten. Da Herr Yang im Wintersemester 22/23 eine Lehrstuhlvertretung an der Universität Konstanz innehatte und auch im Sommersemester 2023 aufgrund eines über die Jahre angesammelten Deputatsüberhangs keine Lehrveranstaltungen mehr an der Universität Tübingen anbot, enthält die Übersichtstabelle zum Lehrangebot nur die Veranstaltungen des Lehrstuhls. Die Auflistung der betreuten Masterarbeiten inkludiert allerdings auch die von Herrn Yang im Berichtszeitraum an der Universität Tübingen betreuten Masterarbeiten. Neu ergänzt haben wir eine Übersichtstabelle zu den Praxiselementen in den Lehrveranstaltungen des Lehrstuhls.

In Bezug auf die Forschung berichten wir über ein Anfang 2023 ausgelaufenes DFG-Projekt sowie über unsere Publikationen und Vortragsaktivitäten im Berichtszeitraum. Neu ergänzt haben wir eine Übersicht über den Impact unserer Forschung in Form von Google-Scholar-Zitationen, Presseberichten und Social Media-Impressionen.

Ich wünsche viel Spaß bei der Lektüre unseres Berichts und bedanke mich für die Unterstützung im zurückliegenden akademischen Jahr!

Mein ganz besonderer Dank geht an Herrn Yang, der im Berichtszeitraum zwar noch Mitglied der Abteilung war, aber den wir bereits jetzt, zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts, schmerzlich vermissen. Wir bedanken uns für die ungezählten Beiträge, die er für die Forschung und Lehre der Abteilung über die Jahre geleistet hat, aber insbesondere auch für die jederzeit angenehme Kooperation und das freundliche Miteinander. Die regelmäßigen winterlichen Grillaktionen im Rahmen der Weihnachtsfeier, die wiederholte Einladung der Aktiven (und Ehemaligen!) zu Familie Yang nach Hause sowie der gemeinsame Auftritt von Herrn Yang und mir bei „Mein Prof ist ein DJ“ (um nur einige der vielen Aktivitäten zu nennen) bleiben unvergessen.

Tübingen, im Dezember 2023

Prof. Dr. Kerstin Pull

1. Lehre

1.1 Lehrangebot und -nachfrage

Nr.	Titel	V	Ü	K	S	WS 22/23	SoSe 2023
Bachelor							
B240	Arbeit, Personal, Organisation	X	X				189
B340	Organisation	X	X			45	
B342	Bachelor-Seminar Personal & Organisation				X	16	
SQ905	Tutorenkolloquium APO			X			5
Master							
B440	Personnel Economics	X	X			51	
B540	Master-Seminar				X		10
B545	Forschungskolloquium in Personal- und Bildungsökonomik			X		10	10
Angebote im Rahmen des Programms zur Abmilderung pandemiebedingter Lernrückstände							
	Wissenschaftliches Schreiben / Academic Writing			X		16	
	Kurswahl und -anerkennung beim Auslandsstudium / Course Choice and Recognition when Going Abroad			X		28	

1.2 Masterarbeiten

Im Berichtszeitraum wurden von der Abteilung Personal und Organisation fast 20 Masterarbeiten betreut. Die folgende Liste nennt Bearbeiter und Themen, alphabetisch sortiert nach dem Namen der Bearbeiter.

- ◆ **Anselmann, Marco:**
Does a New Supervisor Affect Team Performance? An Investigation by the Idea of Career Concerns
- ◆ **Barth, Lorena:**
The Effect of Discrimination on Mental Health
- ◆ **Beck, Sofie:**
The Relationship between Telecommuting Intensity and Job Satisfaction and the Mediating Role of Perceived Job Autonomy and Communication Satisfaction
- ◆ **Betül, Bagim:**
Authentic Leadership and Follower Job Performance: The Moderating Role of Cultural Differences
- ◆ **Butschle, Monique:**
Ethnic Discrimination in Hiring: Theory, Evidence and Management Implications
- ◆ **Duval, Louis:**
The Influence of Disability on Job Satisfaction and the Moderating Effect of Workplace Characteristics
- ◆ **Erdt, Moritz:**
Auswirkungen des Einsatzes Künstlicher Intelligenz auf die Effektivität und Effizienz der Rekrutierung und Selektion
- ◆ **Fusch, Luisa:**
Gender Equality in Leadership Positions
- ◆ **Glasbrenner, Tim:**
Work Engagement and its Antecedents in Remote Work: The Role of Organizational Support
- ◆ **Grebenar, Ivana:**
The Relationship between Abusive Supervision and Turnover Intentions: The Moderating Role of Personality Traits

- ◆ **König, Marisa Elena:**
Gender Diversity and Firm Performance

- ◆ **Meingast, Claire:**
The Role of Immigrant Status in the Relationship Between Academic Performance and Educational track: An Empirical Analysis of German Data

- ◆ **Michelfelder, Anika:**
Einfluss von Elternschaft während des Studiums auf die Karriere

- ◆ **Montusclat, Vincent:**
Leadership in a Digitalized World

- ◆ **Rehazek, Julian:**
Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance: The Moderating Effects of Country-level Institutions

- ◆ **Salomov, Azamat:**
The Role of Monetary Incentives in the Relation Between Motivation and Job Performance in the Public Sector

- ◆ **Schindler, Sandra:**
An Empirical Analysis on the Effects of Remote Work on Work Engagement: Unraveling the Mechanisms Through Job Demands and Resources

- ◆ **Steinmetz, Hugo:**
The Relation Between Employee Motivation and Performance: The Moderating Role of a Bonus Compensation System

- ◆ **Weber, David:**
Potentials and Challenges of Leading from Home

1.3 Praxiselemente in der Lehre

Im Rahmen unseres Lehrprogramms bieten wir den Studierenden zahlreiche Möglichkeiten, das Gelernte an der betrieblichen Praxis zu spiegeln. Die Praxiselemente in der Lehre umfassen sowohl Praktiker-Gastvorträge in den Lehrveranstaltungen (z.T. kombiniert mit Fallstudien) sowie das im Wintersemester 22/23 neu eingeführte Format „Talk to a Practitioner“, bei dem Praxisvertreter während einer laufenden Lehrveranstaltung für 15-30 Minuten live via ZOOM zur Vorlesung dazugeschaltet werden. Außerdem führt der Lehrstuhl regelmäßig Exkursionen durch (die im Wintersemester 2022/23 geplante Exkursion zu Firma Erbe Medizintechnik wurde leider kurzfristig abgesagt) und ermöglicht den Teilnehmern der Bachelor- und Masterseminare darüber hinaus, ihre Ergebnisse im Rahmen der Abschlusspräsentation mit Praxisvertretern zu diskutieren. Im Berichtszeitraum wurden folgende Praxiselemente in die Lehre des Lehrstuhls integriert (in chronologischer Reihenfolge):

09.01.2023	B340	Gastvortrag		Nils Brawanski Direktor Vorstandsvergütung: Spiegel von Corporate Governance und Unternehmensstrategie
11.01.2023	B440	Gastvortrag und Fallstudie		Dr. Pia Lünstroth Partnerin Compensation and Incentive Design – Bringing Company Strategy to life
01.02.2023	B440	Gastvortrag		Dr. Florian Turk Chairman Leading Positive Change
03.02.2023	B342	Abschlusspräsentation		
08.02.2023	B440	Talk to a Practitioner		Dr. Klaus Kremper Ehemaliger Vorstandsvorsitzender Downsizing at DB Cargo
15.05.2023	B440	Talk to a Practitioner		Dr. Marianne Janik Vorstandsvorsitzende Chancen der Digitalisierung
10.07.2023	B440	Gastvortrag		Dr. Jörg Leute Gründer und Geschäftsführer Organisationsstrukturen
14.07.2023	B540	Abschlusspräsentation		

2. Forschung

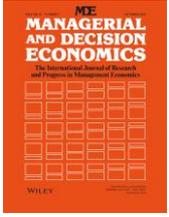
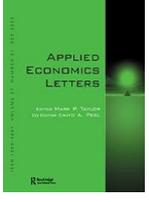
2.1 Drittmittel

Förderer	Zeit- raum	Projekt	Antrag- steller	Bearbeiter am Lehrstuhl
	2018-2023	State and company-level work-family reconciliation policies and maternal employment	Kerstin Pull Anna Kurowska (Universität Warschau)	Jasmin Joecks

2.2 Veröffentlichungen

Im Folgenden sind die Veröffentlichungen der Abteilung in den Jahren 2022 und 2023 sowie die zum Berichtszeitpunkt zur Veröffentlichung akzeptierten Beiträge aufgeführt (in umgekehrt chronologischer Reihenfolge).

	Diederich, Sarah ; Anja Iseke; Kerstin Pull ; Martin Schneider (forthcoming): Role (in-)congruity and the Catch 22 for female executives: how stereotyping contributes to the gender pay gap at top executive level. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> . DOI: 10.1080/09585192.2023.2273331
	Joecks, Jasmin ; Kerstin Pull ; Katrin Scharfenkamp (forthcoming): Women Directors, Board Attendance and Corporate Financial Performance. <i>Corporate Governance: An International Review</i> . DOI: 10.1111/corg.12525
	Moritz, Raphael ; Christian Manger; Kerstin Pull (2023): #InviteMe: Can social media information reduce discrimination? Evidence from a field experiment. <i>Journal of Economic Behavior & Organization</i> 213(2023):373-393. DOI:10.1016/j.jebo.2023.07.032

	<p>Joecks, Jasmin; Kerstin Pull; Katrin Scharfenkamp (2023): Women directors and firm innovation: The role of women directors' representative function. <i>Managerial & Decision Economics</i> 44(2023)2: 1203-1214. DOI:10.1002/mde.3742</p>
	<p>Glökler, Thomas; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2022): Do output dependent prizes alleviate the sabotage problem in tournaments? <i>Games</i> 13(2022)65. DOI:10.3390/g13050065</p>
	<p>Moritz, Raphael; Christian Manger (2022): Somebody that I want to know: The non-monotonic effect of personality information on ethnic and gender discrimination in the market for shared housing. <i>Journal of Housing Economics</i> 57(2022): 101842. DOI: 10.1016/j.jhe.2022.101842</p>
	<p>Veer, Theresa; Philip Yang; Jan Riepe (2022): Ventures' conscious knowledge transfer to close partners, and beyond: A framework of performance, complementarity, knowledge disclosure, and knowledge broadcasting. <i>Journal of Business Venturing</i> 37(2022): 106191. DOI: 10.1016/j.jbusvent.2022.106191</p>
	<p>Ayaita, Adam; Kerstin Pull (2022): Positional preferences and narcissism: Evidence from "money burning" dictator games. <i>Applied Economics Letters</i> 29(2022)3: 267-271. DOI: 10.1080/13504851.2020.1863320</p>

2.3 Impact und Outreach

Die Publikationen des Lehrstuhls werden sowohl in der Scientific Community als auch in der breiteren Öffentlichkeit intensiv wahrgenommen: Laut **Google-Scholar** wurden die Publikationen des Lehrstuhls in den Jahren 2022 und 2023 mehr als 800mal zitiert. Über 350 Zitationen entfielen dabei auf den mit aktuell über 1.000 Google-Scholar-Zitationen bestrezipten Beitrag des Lehrstuhls, welcher von Jasmin Joecks, Kerstin Pull und Karin Vetter im Jahr 2013 im *Journal of Business Ethics* publiziert wurde ([DOI: 10.1007/s10551-012-1553-6](https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6)), und über 160 Zitationen entfielen auf den am zweitbesten rezipten Beitrag des Lehrstuhls, welcher von Philip Yang, Jan Riepe, Katharina Moser, Kerstin Pull und Siri Terjesen im Jahr 2019 in *Leadership Quarterly* publiziert wurde ([DOI: 10.1016/j.leaqua.2019.05.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.05.004)).

Auch die **Presse** berichtete wiederholt über die Forschungsergebnisse des Lehrstuhls:

- ◆ Uni Paderborn untersucht Gender Pay Gap [radio Hochstift 30.11.2023](#)
- ◆ Les femmes patronnes perçoivent un salaire moyen de 1,2 million d'euros de moins [Nouvelles Du Monde 29.11.2023](#)
- ◆ Tübinger Studie: Chefinnen bekommen im Durchschnitt 1,2 Millionen Euro weniger Gehalt [Neckar-Chronik 28.11.2023](#)
- ◆ Tübinger Studie: Chefinnen bekommen im Durchschnitt 1,2 Millionen Euro weniger Gehalt [Schwäbisches Tagblatt 28.11.2023](#)
- ◆ Frauen in Konzernvorständen verdienen deutlich weniger [Rheinische Post 25.11.2023](#)
- ◆ Gender Gap in Vorständen hemmt Unternehmen in ihrer Entwicklung [vdi nachrichten 24.11.2023](#)
- ◆ Study finds executive pay is influenced by gender stereotypes [phys.org 24.11.2023](#)
- ◆ Vorstandsvergütung durch Geschlechter-Stereotype beeinflusst [marketing börse 24.11.2023](#)
- ◆ Warum Frauen in Spitzenjobs weniger Geld bekommen als Männer [SWR 23.11.2023](#)
- ◆ Frauen in Vorständen großer Konzerne verdienen wesentlich weniger als Männer [Oberhessische Presse 23.11.2023](#)
- ◆ Frauen in Vorständen großer Konzerne verdienen wesentlich weniger als Männer [Wolfsburger Allgemeine 23.11.2023](#)
- ◆ Frauen in Vorständen großer Konzerne verdienen wesentlich weniger als Männer [Redaktions-NetzwerkDeutschland 23.11.2023](#)
- ◆ Frauen in Konzernvorständen deutlich schlechter bezahlt [evangelisch.de 23.11.2023](#)
- ◆ Vorstandsvergütung durch Geschlechter-Stereotype beeinflusst [Pressemitteilung Uni Tübingen 23.11.2023](#)
- ◆ Frauen verändern Dynamik in Aufsichtsräten: [Attempto! Forum der Universität Tübingen, Ausgabe 59/2023](#)
- ◆ Mit Frauen besetzte Aufsichtsräte sind erfolgreicher [Personalwirtschaft 26.06.2023](#)
- ◆ Kein hübsches Accessoire [Schwäbisches Tagblatt 22.06.2023](#)
- ◆ Studie: Frauen im Aufsichtsrat machen Unternehmen profitabler [evangelisch.de 20.06.2023](#)
- ◆ Frauen verändern Dynamik in Aufsichtsräten [Informationsdienst Wissenschaft 20.06.2023](#)
- ◆ Studie: Frauen im Aufsichtsrat machen Unternehmen profitabler [Evangelische Zeitung 21.06.2023](#)
- ◆ Studie: Unternehmen mit gemischtgeschlechtlichem Aufsichtsrat erfolgreicher als rein männlich besetzte [BetriebsPraxis24.de 21.06.2023](#)
- ◆ Frauen verändern die Dynamik in Aufsichtsräten messbar [spektrum.de 20.06.2023](#)
- ◆ Frauen im Aufsichtsrat steigern Profitabilität von Unternehmen [Onlinehändler-News 21.06.2023](#)
- ◆ Frauen in Aufsichtsräten positiv für Unternehmen [SWR 21.06.2023](#)
- ◆ Frauen machen Firmen profitabler [Tagesthemen 20.06.2023](#)
- ◆ Frauen im Aufsichtsrat machen Unternehmen profitabler [Tagesschau 20.06.2023](#)
- ◆ Frauen verändern Dynamik in Aufsichtsräten [Pressemitteilung Uni Tübingen 20.06.2023](#)
- ◆ Thomas, Anna und Maria in der Chefetage [UZH \(Universität Zürich\) News](#)

Besondere Highlights waren sicher der Bericht auf [Tagesschau.de vom 20.06.2023](#) sowie der Wortbeitrag in den [Tagesthemen vom 20.06.2023](#).

Seit 2023 berichten Vertreter des Lehrstuhls darüber hinaus über einzelne Forschungsergebnisse in den **Sozialen Medien** (insbesondere LinkedIn). Der Beitrag mit der größten Reichweite (die Lehrstuhlinhaberin informierte über den Bericht in [Tagesschau.de vom 20.06.2023](#)) erzielte bis dato über 14.000 Impressionen.

2.4 Vorträge

Im Folgenden sind die zum Vortrag akzeptierten Beiträge, an denen Abteilungsmitglieder mitwirkten, seit Oktober 2022 bis einschließlich September 2023 aufgeführt (in umgekehrt chronologischer Reihenfolge).

- **Moritz, Raphael;** Christian Manger; **Kerstin Pull:** #InviteMe: Can Social Media Information Reduce Discrimination? Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS), Regensburg, 25.09.-27.09.2023.
- **Nüßle, Julian; Kerstin Pull:** Can you handle high expectations when encounterin an early setback? The moderating role of trait resilience, XXII. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (GEABA), Paderborn, 14.09.-15.09.2023.
- **Diederich, Sarah;** Anja Iseke; **Kerstin Pull;** Martin Schneider: Role (In-)Congruity and the Catch 22 for Female Executives: How Stereotyping Contributes to the Gender Pay Gap in European Boards, Annual Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Rio de Janeiro, Brasilien, 20.07.-22.07.2023.
- Bernauer, Vanessa S.; **Jasmin Joecks;** Tanja Reimer; Georg Tamm: Lesbian Leaders - Surfing the rainbow to the top, 39th EGOS Colloquium 2023, Cagliari, Sardinien, Italien, 03.07.-08.07.2023.
- **Yang, Philip; Sarah Diederich;** Jan Riepe: A sizable advantage: Environmental and social performance implications of board gender diversity, European Academy of Management, Dublin, Irland, 14.06.-16.06.2023.
- **Moritz, Raphael;** Christian Manger; **Kerstin Pull:** #InviteMe: Can Social Media Information Reduce Discrimination? Field Days – Experiments outside the laboratory, Stavanger, Norwegen, 05.06.-06.06.2023.
- **Moritz, Raphael;** Christian Manger; **Kerstin Pull:** #InviteMe: Can Social Media Information Reduce Discrimination? 13th Conference of the French Experimental Economics Association (ASFEE), Montpellier, Frankreich, 25.05.-26.05.2023.
- **Pull, Kerstin:** Women on Corporate Boards, Professorinnen-Apéro, Zürich, Schweiz, 22.05.2023.
- **Joecks, Jasmin:** Experiences of gay and lesbian leaders, Forschungskolloquium, Bern, Schweiz, 03.05.2023.
- **Diederich, Sarah;** Anja Iseke; **Kerstin Pull;** Martin Schneider: Role (In-)Congruity and the Catch 22 for Female Executives: How Stereotyping Contributes to the Gender Pay Gap in European Boards, 25th Colloquium on Personnel Economics (COPE), Amsterdam, Niederlande, 23.03.-24.03.2023.
- **Moritz, Raphael;** Christian Manger; **Kerstin Pull:** #InviteMe: Can Social Media Information Reduce (Statistical) Discrimination? 25th Colloquium on Personnel Economics (COPE), Amsterdam, Niederlande, 23.03.-24.03.2023.

- **Nüßle, Julian; Kerstin Pull:** Can you handle high expectations when encountering an early setback? The moderating role of trait resilience, 25th Colloquium on Personnel Economics (COPE), Amsterdam, Niederlande, 23.03.-24.03.2023.
- **Yang, Philip; Sarah Diederich;** Jan Riepe: A sizable advantage: Environmental and social performance implications of board gender diversity, 25th Colloquium on Personnel Economics (COPE), Amsterdam, Niederlande, 23.03.-24.03.2023.
- **Joecks, Jasmin:** Die Bedeutung von Geschlechterdiversität für Value Creating Boards. FFHS Tagung zu Hybrid Organisations and Value-Creating Boards, Zürich, Schweiz, 09.03.2023.
- **Moritz, Raphael;** Christian Manger, **Kerstin Pull:** Challenging Stereotypes: How Social Media Profiles Can Reduce (Ethnic) Bias in Markets with Asymmetric Information, Business Economics Research Seminar, Zürich, Schweiz, 28.02.2023.