



## Tätigkeitsbericht

Lehrstuhl für Personal & Organisation  
OKTOBER 2010 - SEPTEMBER 2012

Universität Tübingen  
Lehrstuhl für Personal und Organisation  
Prof. Dr. Kerstin Pull  
Nauklerstraße 47  
72074 Tübingen  
Telefon (07071) 29 78186  
Telefax (07071) 29 5077  
Mail: [P\\_O@uni-tuebingen.de](mailto:P_O@uni-tuebingen.de)  
<http://www.uni-tuebingen.de/wiwi/personal-und-organisation>

# Vorwort

Der vorliegende Tätigkeitsbericht soll einen Eindruck von den Aktivitäten des Lehrstuhls P&O im Zeitraum Oktober 2010 – September 2012 vermitteln. Der Lehrstuhl besteht seit nunmehr neun Jahren und hat sich zwischenzeitlich erfolgreich in der Forschungslandschaft etabliert: So wurden im Berichtszeitraum über eine halbe Million EUR an Drittmitteln eingeworben und 20 Beiträge in referierten Fachzeitschriften publiziert bzw. zur Publikation angenommen. Die Tatsache, dass dies mit einer relativ kleinen Grundfinanzierung (zwei Mitarbeiterstellen, die mit jungen und wechselnden Nachwuchsforschern besetzt sind) geleistet wurde, spricht dabei für das besondere Engagement aller Beteiligten. Die große Anzahl an Vorträgen, die 2012 auf nationaler und internationaler Ebene bei zum Teil hoch selektiven Konferenzen von Lehrstuhlmitgliedern gehalten wurden, deutet auf ein hohes Potenzial der laufenden Projekte hin.

Auch die Lehrangebote des Lehrstuhls wurden weiterhin sehr gut angenommen, und der Übergang in die neuen Strukturen im Rahmen der Bachelor- und Masterstudiengänge ist gut gelungen. Praxiskooperationen (etwa über das Teilmodul „Organisationsgestaltung“ oder über Fallstudien im Rahmen der Vorlesung „P&O International“) bereichern das Lehrangebot und stoßen auf reges Interesse der Studierenden. Auch im Bereich der Doktoranden- und Postdoktorandenförderung ist der Lehrstuhl mit der Etablierung einer Nachwuchsforschergruppe unter der Leitung von Frau Dr. Bäker neue Wege gegangen.

Ich wünsche dem Lehrstuhl-Team weiterhin viel Erfolg und bedanke mich bei allen Kooperationspartnern und Unterstützern der vergangenen Jahre.

*Tübingen, im September 2012*

*Prof. Dr. Kerstin Pull*

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	i
Inhaltsverzeichnis .....	ii
1. Team .....	1
1.1 Lehrstuhlinhaberin .....	1
1.2 Sekretariat .....	1
1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter .....	2
1.4 Doktoranden .....	4
1.4 Lehrbeauftragte .....	5
1.6 Studentische Hilfskräfte .....	6
1.7 Ausgeschiedene Teammitglieder .....	6
1.8 Preise .....	7
2. Lehre .....	8
2.1 Studienziele .....	8
2.2 Lehrveranstaltungen und Studienaufbau .....	9
2.3 Praxis .....	13
2.4 Diplom- und Masterarbeiten .....	14
2.5 Prüfungsstatistik .....	15
3. Forschung .....	16
3.1 Forschungsprojekte .....	16
3.1.1 Personalökonomik .....	17
3.1.2 (Comparative) Industrial Relations, Corporate Governance and IHRM .....	19
3.1.3 Bildungs- und Hochschulökonomik .....	21
3.1.4 Behavioural Economics .....	24
3.2 Dissertationen .....	28
3.3 Drittmittel .....	29
3.4 Veröffentlichungen .....	30
3.5 Diskussionspapiere .....	35
3.6 Vorträge .....	36
4. Wissenschaftlicher Austausch .....	44
4.1 Gäste am Lehrstuhl .....	44
4.2 Vortragseinladungen .....	47
4.3 Netzwerke und Kooperationen .....	48
4.4 Workshops .....	49
5. Weiterbildung .....	52
5.1 Wissenschaftliche Tagungen .....	52
5.2 Forschungsaufenthalte .....	56
5.3 Hochschuldidaktische Weiterbildung .....	56
6. Wissenschaftliche Selbstverwaltung .....	57
6.1 Fakultät .....	57
6.2 Universität .....	57
6.3 Scientific Community .....	58

# 1. Team

## 1.1 Lehrstuhlinhaberin



**Prof. Dr. Kerstin Pull** hat seit 2003 den Lehrstuhl für „Personal & Organisation“ an der Universität Tübingen inne. Sie hat Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und der Clark-University, Worcester (USA) studiert und forschte im Anschluss als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG). 1996 wurde sie promoviert; 2003 erhielt sie die Venia Legendi für Betriebswirtschaftslehre. Sie hat bzw. hatte Lehraufträge der Universität Trier, der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung Vallendar, der Universität Wien, der Universität Zürich und der LMU München inne und wurde zu Forschungsaufenthalten an die Stanford University (2001, 2007, 2012), die Universität Zürich (2007) und das Max-Planck-Institut für Ökonomik in Jena (2008) eingeladen.

## 1.2 Sekretariat



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

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

## 1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Der Lehrstuhl „Personal und Organisation“ ist mit insgesamt zwei Mitarbeiter-Stellen ausgestattet. Zudem verfügt der Lehrstuhl zurzeit über insgesamt 3 Mitarbeiter Stellen aus Drittmittelprojekten. Eine Nachwuchsgruppenleiterstelle sowie zwei halbe Stellen für Doktoranden werden über ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert sowie jeweils eine halbe Stelle über die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (in Kooperation mit dem Schweizer Nationalfonds SNF) und die Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Temporär wurde der Lehrstuhl im Berichtszeitraum zusätzlich durch eine halbe, aus Studiengebühren finanzierte Stelle unterstützt. Der Personalstand wird zum Stichtag 30.09.2012 berichtet.



**Dr. Agnes Bäker** geb. Stribeck (Jahrgang 1982) ist seit August 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personal & Organisation beschäftigt. Seit Mai 2011 leitet sie die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Nachwuchsgruppe zur Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule. Von August 2006 bis Juli 2009 war sie Stipendiatin im Graduiertenkolleg "Unternehmensentwicklung, Marktprozesse und Regulierung in dynamischen Entscheidungsmodellen" der Universität Tübingen. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre zuerst an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (Oktober 2002 bis März 2004) und dann an der Eberhard Karls Universität Tübingen.

Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Hochschulökonomie, Personalökonomik und Behavioural Economics.

*Lehrstuhlorganisation:* Vorlesung Personal im WiSe2010/11, Vorlesung Arbeit, Personal und Organisation im SoSe 2012, Bachelorseminare im SoSe 2010 und im SoSe 2011, Beratung bei der Kurswahl im Auslandsstudium



**Dipl.-Volksw. Susanne Breuninger** (Jahrgang 1984) ist seit April 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Sie studierte Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Freiburg und Tübingen mit den Schwerpunkten Personal und Organisation, Wirtschaftstheorie und Wirtschaftspolitik. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Bildungs- und Forschungsökonomik, insbesondere der Internationalisierung der Forschung.

*Lehrstuhlorganisation:* Übung zu „Organisation“ im WiSe 2010/11 und 2011/12, Masterseminar im WiSe 2010/11, Veranstaltung „Wissenschaftliches Arbeiten“ im SoSe 2011, Studienberatung für Nebenfach- und Wahlpflichtfachstudenten

*Qualifikationsprojekt:* Internationalisierung der Forschung



**Dipl. oec. Mihael Duran** (Jahrgang 1979) ist seit Juli 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Personal & Organisation beschäftigt. Er studierte an der Universität Hohenheim mit den Vertiefungsrichtungen Personal & Organisation, Internationales Management sowie Industrieökonomik. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Personalökonomik und Corporate Governance.

*Lehrstuhlorganisation:* Übung zu Personal im WiSe 2011/12, Bachelorseminar im SoSe 2012, ILIAS Lehrstuhlverwaltung, Redaktion Lehrstuhlbericht 2010-2012

*Qualifikationsprojekt:* Der mitbestimmte Aufsichtsrat



**Jasmin Joecks (M.Sc.)** (Jahrgang 1986) ist seit Oktober 2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personal & Organisation beschäftigt. Sie studierte an der Universität Tübingen B.Sc. International Business Administration and East Asian Studies mit den Schwerpunkten Personal und Rechnungslegung und M.Sc. International Economics and East Asian Studies. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich Gender Economics.

*Lehrstuhlorganisation:* Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten WiSe 2011/12 sowie SoSe 2012, Masterseminar im WiSe 2011/12, Bachelorseminar im SoSe 2012

*Qualifikationsprojekt:* Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft



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

*Lehrstuhlorganisation:* Bachelorseminar im SoSe 2011, Veranstaltungen „Wissenschaftliches Arbeiten“, Veranstaltung Verhandlungsmanagement im SoSe 2011 und im SoSe 2012, Fallstudienkolloquium zu Personal und Organisation International im SoSe 2011

*Qualifikationsprojekt:* Multinational companies, comparative location advantage and employment relations





**Diplom-Kffr. Julia Muschallik** (Jahrgang 1984) ist seit Oktober 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personal & Organisation beschäftigt. Sie studierte Internationale BWL an der Universität Tübingen mit den Schwerpunkten Personal & Organisation sowie Japanologie. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Hochschulökonomik. Dabei beschäftigt sie sich im Besonderen mit Mentoring-Programmen als Personalfördermaßnahme für Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen.

*Lehrstuhlorganisation:* Tutorenkolloquium „Arbeit, Personal und Organisation“ im SoSe 2011 sowie im SoSe 2012

*Qualifikationsprojekt:* Mentoringprogramme

## 1.4 Doktoranden



**Dipl. Kfm. Thomas Glökler**, Jg. 1982, studierte von 2003-2006 Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen. Seit 2006 bis heute ist Herr Glökler in der Wirtschaft in den Bereichen Controlling und Personalmanagement tätig. Seit 07/2011 ist er externer Doktorand am Lehrstuhl für Personal & Organisation. Seine Forschungsinteressen liegen im Bereich der Turniertheorie, insbesondere den Forced-Distribution-Systemen.

## 1.4 Lehrbeauftragte



**apl. Prof. Dr. Roland Springer** studierte Sozialwissenschaften an den Universitäten Heidelberg, Paris VIII und an der TU Darmstadt. 1989 wechselte er zur Daimler AG, wo er mehr als zehn Jahre beim Vorstand Personal als leitende Führungskraft in unterschiedlichen Funktionen tätig war. Im Jahr 1999 wurde er an der Universität Tübingen mit einer Arbeit über den Organisationswandel in der deutschen Automobilindustrie habilitiert. Im Jahr 2000 gründete Professor Springer das Institut für Innovation und Management ([www.iim-consult.de](http://www.iim-consult.de)), ein Beratungsunternehmen mit Büros in Ostfildern und Bremen, dessen geschäftsführender Gesellschafter er seitdem ist.

*Lehre:* Seminar "Organisationsgestaltung" im SoSe 2012.



**Prof. Dr. Martin Schneider** hat Volkswirtschaftslehre an der Universität Trier und der Aston University, Birmingham, GB, studiert und forschte im Anschluss als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG). 1998 wurde er an der Universität Trier promoviert; 2003 erhielt er, ebenfalls von der Universität Trier, die Venia Legendi für Betriebswirtschaftslehre. Er hatte Lehraufträge der Universität Trier, der Business School der École Supérieure de Commerce, Bordeaux (F), der Universität Wien und der Universität Witten-Herdecke inne und wurde zu einem Forschungsaufenthalt an die University of California, Berkeley (USA) eingeladen.

*Lehre:* PhD-Workshop „Konfigurationelle komparative Methoden“ im WiSe 2011/12.



## 1.6 Studentische Hilfskräfte

Name	Vorname	Funktion am Lehrstuhl	Beginn
Chotjewitz	Lukas	studentische Hilfskraft	01.06.2012
Kappes	Christoph	wissenschaftliche Hilfskraft	01.10.2012
Kropp	Sebastian	studentische Hilfskraft	01.10.2012
Schanbacher	Matthias	studentische Hilfskraft	01.09.2012

## 1.7 Ausgeschiedene Teammitglieder

Name	Vorname	Funktion am Lehrstuhl	Beginn	Ende
Barwasser	Amelie	Tutorin	01.05.2012	31.07.2012
Böhm	Eva-Marie	studentische Hilfskraft	01.10.2010	31.03.2011
Böhm	Eva-Marie	Tutorin	01.05.2011	31.07.2011
Bussler	Alexandra	Tutorin	01.05.2012	31.07.2012
Dannecker	Philipp	Tutor	01.05.2011	31.07.2011
Gmeinder	Clivia	Tutorin	01.05.2011	31.07.2011
Halim	Brian	studentische Hilfskraft	01.11.2009	31.10.2010
Hanns	Laura	Tutorin	01.05.2011	31.07.2011
Heitmann	Lena	studentische Hilfskraft	01.10.2011	31.01.2012
Ihring	Andreas	Tutor	01.05.2011	31.07.2011
Keller	Veronika	wissenschaftliche Hilfskraft	01.10.2010	31.07.2011
Keller	Veronika	wissenschaftliche Hilfskraft	01.04.2012	31.08.2012
Klempt	Charlotte	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	01.06.2011	31.07.2012
Merk	Cornelia	studentische Hilfskraft	01.10.2011	31.08.2012
Monschauer	Yannick	studentische Hilfskraft	01.10.2011	31.07.2012
Muschallik	Julia	studentische Hilfskraft	01.04.2009	30.09.2010
Muschallik	Julia	wissenschaftliche Hilfskraft	01.10.2010	31.03.2011
Rantzen	Svenja	Tutorin	01.05.2012	31.07.2012
Schlagbauer	Sonja	Tutorin	01.05.2012	31.07.2012
Steudle	Aron	studentische Hilfskraft	01.03.2011	31.08.2011
Vetter	Karin	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	19.10.2006	31.12.2010
Walliser	Viola	studentische Hilfskraft	01.07.2011	30.06.2012
Walz	Petra	wissenschaftliche Hilfskraft	01.06.2011	31.08.2012

## 1.8 Preise

### RWT-Promotionspreis der Reutlinger Wirtschaftstreuhand GmbH

Am 29.06.2012 erhielt Dr. Karin Vetter für ihre Dissertation "Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften: Zusammensetzung, Interventionsaktivitäten, Performance" den RWT-Promotionspreis der Reutlinger Wirtschaftstreuhand GmbH.



### Katharina Wüllner wird mehrfach für ihre Abschlussarbeit ausgezeichnet

Katharina Wüllner, ehemalige Hilfskraft am Lehrstuhl P&O, ist mehrfach für ihre Abschlussarbeit ausgezeichnet worden. Nachdem die Jahrgangsbeste bereits den Werner-Diez-Preis 2011 erhalten hatte, überreichte ihr Jacques Renard vom Club des Affaires Saar-Lorraine im November den Exzellenzpreis 2011 der Deutsch-Französischen Hochschule.



### Lehrpreis der Fachschaft

Marlies Kluike erhielt für die gemeinsam mit Jun.-Prof. Dr. Uta Herbst angebotene Veranstaltung „Verhandlungsmanagement“ im Sommersemester 2011 den Lehrpreis der Fachschaft für die beste Mastervorlesung. Der Lehrstuhl gratuliert.

## 2. Lehre

### 2.1 Studienziele

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



## 2.2 Lehrveranstaltungen und Studienaufbau

### B240

#### Arbeit, Personal und Organisation

Vorlesung und  
Tutorium

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

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

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

### B340

#### Organisation

Vorlesung und  
Übung

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

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

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

# B341

## P&O International

Vorlesung und  
Fallstudien-  
kolloquium

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

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

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

# B342

## Bachelor-Seminar

Seminar und be-  
gleitende Veran-  
staltung

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

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

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



## B343

### Organisations- gestaltung

Seminar

**Inhalt:** In der Veranstaltung werden Prinzipien und Methoden der Gestaltung organisatorischer Strukturen und Abläufe behandelt. Dabei werden nicht nur die theoretischen Grundlagen einschlägiger (Re-)Organisationsansätze wie z.B. Scientific Management, Total Quality Management, Lean Management vorgestellt, sondern anhand von Fallbeispielen aus der Literatur und aus der Beratungspraxis des Dozenten auch die Anwendung der jeweiligen Prinzipien und Methoden geübt.

**Zielgruppe:** Die Veranstaltung richtet sich an Bachelor-Studierende im Schwerpunktmodul "Managerial Accounting & Organisation".

**Bemerkungen:** Die Veranstaltung findet in der Regel im zweisemestrigen Turnus mit einem Angebot im Sommersemester statt. Die Zahl der Teilnehmer ist beschränkt (auf in der Regel 24 Personen).

## B440

### Personal

Vorlesung und  
Übung

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

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

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

## B541

### Kolloquium für Diplom- und Master- arbeiten

Kolloquium und  
begleitende Ver-  
anstaltung

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

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

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



## B640

### Kolloquium für Doktor- randen

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

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

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

## SQ905

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

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

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

## 2.3 Praxis

### Exkursion zum Flughafen Stuttgart

Am 6. Mai 2011 schnupperten 34 Studierende und vier Vertreter des Lehrstuhls P&O ein bisschen Urlaubsluft, denn die Exkursion im Rahmen des Bachelorseminars „Personalmanagement“ führte diesmal zur Flughafen Stuttgart GmbH nach Leinfelden-Echterdingen. Auf dem Programm stand zunächst das inzwischen schon traditionelle Gespräch mit einem Vertreter aus dem Personalbereich. Zwei Stunden lang beantwortete Herr John, langjähriger Leiter Personalentwicklung & Ausbildung, offen und engagiert die Fragen der Studierenden zu Themen wie Auswahlverfahren, Mitarbeiterstrukturen, Lohnverhandlungen, Zeitarbeit und Personalplanung. Nach einer kurzen Mittagspause stand als zweites Highlight eine Führung durch den Flughafen Stuttgart an. Herr Scholz, ein pensionierter Fluglotse, ließ die Studierenden einen Blick hinter die Kulissen der Gepäckabfertigung und der Flughafenfeuerwehr werfen und versorgte uns dabei mit Informationen nicht nur zum Flughafen, sondern auch zu seiner Tätigkeit als Fluglotse und zum Fliegen allgemein.



### Praxisfallstudien

Im Rahmen der Veranstaltung „P&O: International“ fanden am 07.06.2011, 05.07.2011 und am 12.07.2012 drei Praxisfallstudien zu Personalthemen am Lehrstuhl P&O statt. Am 07.06.2011 begrüßte der Lehrstuhl **Towers Watson** zum Thema Performance Management, am 05.07.2011 stand Talent Management bei **Festo** im Mittelpunkt, am 12.07.2011 ging es bei **Dürr** um das Thema Rekrutierung. In Kleingruppen bearbeiteten die Studierenden Fragestellungen aus der Praxis und erhielten im Anschluss Feedback. Das Photo zeigt Holger Mann, Leiter Corporate Human Resources bei Festo mit Studierenden bei der Kleingruppenarbeit am 05.07.2011 im Garten des Gästehauses der Universität.



## 2.4 Diplom- und Masterarbeiten

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

Linda Brauns  
SoSe 2012  
Die Beschäftigungswirkung von Gewerkschaften in Unternehmen

Benjamin Frey  
SoSe 2011  
Maßnahmen zur Förderung interkultureller Kompetenzen als Teil der Organisationsentwicklung der Neugründung des Mercedes-Benz Werks Kecskemét

Brian Halim  
WiSe 10/11  
Generation Probezeit: Eine empirische Analyse von Determinanten einer befristeten Beschäftigung auf Basis der Daten der WiWi-Absolventenbefragung 2008

Erika Iervolino  
WiSe 10/11  
Balanced scorecard and staff performance

Jasmin Joecks  
SoSe 2011  
Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen

Katharina Koberski  
WiSe 11/12  
Die Unterrepräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten

Jessica Leighton  
SoSe 2012  
Anreizentlohnung als probates Mittel der Anreizsetzung?

Larissa Lubrich  
SoSe 2011  
Die Bedeutung von Frauen in Führungspositionen für Unternehmen

Olga Max  
WiSe 10/11  
Karriereerfolg von Wissenschaftlern – Ergebnis von „Wissen“ oder „sozialem Netzwerk“?

Marlene Mießner  
SoSe 2012  
Der Einfluss von Hochschulrankings auf die Attraktivität von Hochschulen

Malte Missoweit  
SoSe 2011  
Kündigungsschutz und Abfindungszahlungen

Matthias Müller  
WiSe 10/11  
Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlern – Humankapital oder Signalinvestition?

Svenja Rantzen  
SoSe 2012  
Erfolgsfaktoren von Auslandsentsendungen

Ksenija Rinas  
SoSe 2012  
Eine Analyse von Heterogenität in relativen Leistungsturnieren

Ina Schreiber  
SoSe 2011  
Wissenstransfer in Unternehmen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung

Verena Schubert  
WiSe 10/11  
Die Wirkung freiwilliger Arbeitgeberwechsel auf die Attraktivität wechselnder Arbeitnehmer für Unternehmen

Stephan Swacek  
WiSe 10/11  
Not just for the money – Eine empirische Analyse der Determinanten von Einkommen und Arbeitszufriedenheit auf Basis der Daten der WiWi-Absolventenbefragung 2008

Chiara Tagliabue  
SoSe 2011  
Managing talent in the crisis: The role of recruiting for the corporate survival

Stefanie Urano  
WiSe 10/11  
Vom Normalarbeitsverhältnis zu neuen Arbeitsformen: Ein deutsch-niederländischer Vergleich

Petra Walz  
SoSe 2012  
Zusammenhang zwischen Unternehmensperformance und heterogenem Top-Management-Team

## 2.5 Prüfungsstatistik

	WS 2010/11	SoSe 2011	WS 2011/12	SoSe 2012
<b>Prüfungen</b>				
Schriftlich	172	271	137	228
Mündlich	31	-	5	-
<b>Seminararbeiten (inkl. Bachelorarbeiten)</b>	7	19	8	26
<b>Master- und Diplomarbeiten</b>				
Erstgutachten	7	6	1	6
Zweitgutachten	8	-	-	1
<b>Promotionen</b>				
Erstgutachten	2	-	-	-
Zweitgutachten	2	-	4	-
Disputationsvorsitz	-	1	1	-

## Bildungs- und Hochschulökonomik (III)

# 3. Forschung

## 3.1 Forschungsprojekte

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

### Personalökonomik (I)

- ✓ Tournament Compensation Systems, Employee Heterogeneity and Firm Performance
- ✓ Intra-firm Conflicts and Inter-firm Competition
- ✓ Performance Effects of Red Cards
- ✓ Derby Effects in German Professional Soccer
- Heterogeneity and Risk in Rank Order Tournaments
- Forced-Distribution-Systeme und Variable-Prize-Tournaments

### (Comparative) Industrial Relations, Corporate Governance and IHRM (II)

- ✓ Zusammensetzung und Interventionsaktivitäten von Aufsichtsräten
- Works Council Exemption
- Multinational Companies, Comparative Location Advantage and Employment Relations
- Vergütung von Vorständen im Lichte des VorstAG
- Zusammensetzung, Effektivität und Erfolgsbedingungen mitbestimmter Aufsichtsräte
- Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance

- ✓ Teamheterogenität und Performance in Forschergruppen
- ✓ Berufungsturniere
- ✓ Produktivität von Nachwuchswissenschaftlern und Betreuern in Forschergruppen
- Internationalisierung der Forschung
- Institutionswechsel von Wissenschaftlern im Rahmen universitärer Karrieren
- Mentoring für Nachwuchswissenschaftler
- Academic mobility, time to tenure and reputation of tenure granting institution
- Determinants of Productivity Changes of German speaking Economics Departments

### Behavioural Economics (IV)

- ✓ Innovation, Creativity, Analytical Skills and Personality
- ✓ Intentions in a Prisoners' Dilemma
- Equality and Efficiency
- Fairness and Asymmetric Information
- Risk Sorting between Individual and Team Piece Rates
- Sanction Policy: Revealed or Not?
- Output-dependent Prize Tournaments
- Task Meaning, Teams and Motivation

## 3.1.1 Personalökonomik

Kerstin Pull

### Tournament Compensation Systems, Employee Heterogeneity and Firm Performance

Tournament compensation systems are widely used in practice and have been extensively analyzed theoretically. However, one major problem has hardly been studied in a company context so far: Although it is theoretically well understood that tournament compensation systems are only effective when employees are homogeneous, it has rarely been analyzed what companies can do when they are confronted with employee heterogeneity. In our paper we derive hypotheses on the performance effects of tournament compensation systems in a context of employee heterogeneity based on tournament and expectancy theory. Using personnel records from incentive travel contests we are able to show that performance is lower in a situation with employee heterogeneity, but that in heterogeneous tournaments, incentives may still work for a sub-group of employees whom we term the “threshold group”. In addition, we also show how companies manage to design the information disclosure systems necessary to install effective “handicapping” or “league-building” systems in order to increase the effort-performance-expectancy.

#### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)

#### Publikationen

- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2012): Tournament Compensation Systems, Employee Heterogeneity and Firm Performance. Zur Publikation angenommen in: *Human Resource Management*.
- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. In: Franz, Wolfgang et al. (Hg.): *Arbeitsverträge*. Tübingen: Mohr Siebeck, 125-141.

- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Ökonomische Analyse von Incentive-Reisen. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 81, March 2008.
- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Travel Incentives as Tournament Compensation; Problems of Contestant Heterogeneity and Solutions. Best Paper Conference Proceedings of the Academy of Management Anaheim.
- Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2008): Tournament Incentives and Contestant Heterogeneity: Empirical Evidence from the Organizational Practice. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 75, January 2008.

Kerstin Pull

### Intra-firm conflicts and inter-firm competition

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

#### Kooperationspartner

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

#### Publikationen

- Güth, Werner, Kerstin Pull, Manfred Stadler (2009): Intra-firm Conflicts and Inter-firm Competition. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2009-007.
- Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2011): Intrafirm Conflicts and Interfirm Price Competition. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2011-042.
- Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler: Intrafirm Conflicts and Interfirm Competition. *Homo Oeconomicus* 28(2011)3: 367-378
- Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2012): Strategic Delegation in Price Competition. Zur Publikation angenommen in: *Theoretical Economics Letters*.



Agnes Bäker und Karin Vetter

## Performance effects of red cards

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

### Kooperationspartner

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

### Publikationen

- Mechtel, Mario, Agnes Bäker, Tobias Brändle, Karin Vetter (2011): "Red Cards: Not Such Bad News For Penalized Guest Teams", *Journal of Sports Economics* 12(2011)6: 621-646.

Agnes Bäker und Karin Vetter

## Derby Effects in German Professional Soccer

It is widely acknowledged that derbies between two teams from the same city or region catch more public attention than "normal" soccer matches. Terms such as "Old Firm" (Rangers vs. Celtic), "Merseyside" (Liverpool FC vs. Everton FC), "Superclásico" (Boca Juniors vs. River Plate), and "Revierderby" (Dortmund vs. Schalke) are well-known even to people outside their respective countries of origin. Using data from the German Bundesliga from 1999 to 2009, we test whether derbies differ from other soccer matches with respect to the number of goals scored by each team, match results, and referee evaluations. The results are very surprising given the enormous amount of public attention that derbies with their special character attract: we find that there are no significant differences between derbies and "normal" matches. Despite the importance of derbies for fans and the public, they turn out to be "normal" soccer matches in all other respects.

### Kooperationspartner

- Mario Mechtel (Universität Tübingen)

### Publikationen

- Bäker, Agnes, Mario Mechtel, Karin Vetter (2012): Beating thy Neighbor: Derby Effects in German Professional Soccer. *Journal of Economics and Statistics* 232(2012)3: 224-246.

Kerstin Pull und Agnes Bäker

## Heterogeneity and risk in rank-order tournaments

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

### Kooperationspartner

- Hendrik Bäker (Universität Tübingen)

Thomas Glöckler

## Forced-Distribution-Systeme und Variable-Prize-Tournaments

Die Vorteilhaftigkeit von Forced-Distribution-Systemen wird insbesondere in der einschlägigen Managementliteratur kontrovers diskutiert. Während Befürworter mit positiven Anreizeffekten argumentieren, verweisen Kritiker auf die Zerstörung des Teamgedankens bzw. der Kooperation. Wissenschaftliche Evidenz besteht indes für beide Argumentationen. In diesem Projekt soll untersucht werden, ob Variable-Prize-Tournaments als spezielle Turnierform die Kooperation der Teammitglieder in Forced-Distribution-Systemen verbessern können bei gleichzeitiger Bewahrung der positiven Anreizeffekte durch die Konkurrenzsituation.

Karin Vetter

## Zusammensetzung und Interventionsaktivitäten von Aufsichtsräten

In den letzten Jahren hat die Diskussion um ein effizientes Corporate Governance-System beständig zugenommen. Zu den Besonderheiten des deutschen Corporate Governance-Systems gehört dabei, dass im Gegensatz zum angloamerikanischen 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. Im vorliegenden Projekt stehen im Rahmen unterschiedlicher Papiere die Zusammensetzung der Aufsichtsräte und deren Interventionsaktivitäten im Mittelpunkt.

### Kooperationspartner

- Martin Arnegger (-Universität Mannheim)
- Christian Hofmann (Ludwigs-Maximilians-Universität München)

### Publikationen

- Vetter, Karin; Ursula Weber (2012): Interventionsaktivitäten von Aufsichtsräten: Eine empirische Analyse deutscher Aktiengesellschaften. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis* 64(2012)4: 384-401.
- Vetter, Karin; Philipp Sturm (2011): Stock Price Reaction to Supervisory Board Interventions: Empirical Evidence from Germany. Available at SSRN.
- Arnegger, Martin; Christian Hofmann; Kerstin Pull; Karin Vetter (2010): Unterschiede in der fachlichen und demographischen Zusammensetzung deutscher Aufsichtsräte. *Die Betriebswirtschaft* 70(2010)3: 239-257.

The German Codetermination Law grants workers of establishments with 200 or more employees the right that a works councillor is fully exempted from his regular job but still paid his regular salary. This paper analyzes how this *de jure* right to paid leave of absence is *de facto* realized in the establishments by explicitly taking account of different industrial relations participation regimes. We theoretically show why and in what way cooperative vs. adversarial industrial relations affect how codetermination rights are *de facto* implemented. We expect codetermination rights to make no difference in cooperative industrial relations, but develop their bite in adversarial relations. To test our hypotheses, we use a unique German data set. Consistent with our theoretical hypotheses, we find that in adversarial employment relations, the probability of works councillor exemption is zero below the legal threshold, then sharply rises at the legal threshold and afterwards increases with firm size. Conversely, in cooperative employment relations, we do not find a "jump" at the legal threshold, but rather observe a continuous increase of the probability of exemption over the whole firm size distribution.

### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)
- Jens Mohrenweiser (ZEW Mannheim)

### Publikationen

- Backes-Gellner, Uschi; Jens Mohrenweiser; Kerstin Pull (2011): When Does Regulation Bite? Co-Determination and the Nature of Employment Relations. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 147, July 2011.

**Marlies Kluike**

## Multinational companies, comparative location advantage and employment relations

Employment relations practices of US-multinational companies have been investigated in various ways so far, however not yet regarding a systematic differentiation of US-subidiaries with respect to host-country employment relations complementarities and how that impacts host-country employment relations uptake. Existing literature further confirms this gap: Empirical findings regarding the influence of different employment relations factors on foreign direct investment are rather inconclusive so far, and individual investors are not systematically differentiated in these analyses. Furthermore, studies on comparative advantages of different market economies indicate that different economies offer specific advantages, including employment relations. Therefore, in this project the question is clarified in how far different employment relations systems - at the example of Switzerland, Germany and the UK - can influence multinational company location decisions of US-multinational companies and whether different types of subsidiaries are located in specific country locations. Furthermore it is analysed in how far different US-subidiaries (e.g. with a different host-country employment relations fit) use local employment relations practices. Kluike/Pull (2012) specifically focus on analysing how US-subidiaries in the locations Switzerland and Germany differ and how subsidiaries' training & skill practices vary. Kluike (2012) analyses staff adjustment practices of different subsidiaries in Germany, Switzerland and the UK. And in two further sub-projects it is specifically focused on differently innovative subsidiaries and subsidiaries' adaptive strategies.

### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)

### Publikationen

- Kluike, Marlies (2012): What follows employment relations comparative advantage: Within country variation of subsidiaries' host-country fit and staff adjustment practices. Available at SSRN.

Kluike, Marlies; Kerstin Pull (2012): Similar but still different: How US-MNCs in Germany and Switzerland use local training & skill practices. Available at SSRN.

**Mihael Duran**

## Vergütung von Vorständen im Lichte des VorstAG

Bei der Ausgestaltung von Vorstandsbezügen ist der Aufsichtsrat an die rechtlichen Rahmenbedingungen des deutschen Aktienrechts gebunden. Dieser Rahmen wurde 2009 durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) verengt. Insbesondere Änderungen, in welcher Höhe eine Vergütung als angemessen betrachtet wird und unter welchen Umständen und mit welchen Auswirkungen nachträgliche Eingriffe in die Vergütung vorgenommen werden können, sind Bestandteil der Betrachtung. Inwiefern sich durch diese Änderungen neue Implikationen für die Vergütungspraxis in Deutschland ergeben wird modelltheoretisch anhand der Turniertheorie untersucht.

### Publikationen

- Duran, Mihael (2011): Nachträgliche Reduktion von Vorstandsbezügen. Tübinger Diskussionsbeitrag Nr. 332, September 2011.

**Mihael Duran**

## Zusammensetzung, Effektivität und Erfolgsbedingungen mitbestimmter Aufsichtsräte

Im Zuge der Finanzkrise und zahlreicher Aufsehen erregender Unternehmensinsolvenzen ist die Tätigkeit von Aufsichtsräten in das Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt. Zunehmend stellt sich die Frage, wie Aufsichtsräte in die Lage versetzt werden können, ihrer Kontrollfunktion effektiv nachzukommen, d.h. es stellt sich die Frage nach den Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsrats-tätigkeit. Ziel des Projektes ist die Analyse der Determinanten und der Effekte einer unterschiedlichen Zusammensetzung mitbestimmter Aufsichtsräte hinsichtlich unterschiedlicher Merkmale.

Jasmin Joecks

## Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance

The under-representation of women on boards is a heavily discussed topic – not only in Germany. Based on critical mass theory and with the help of a hand-collected panel data set of 151 listed German firms for the years 2000-2005, we explore whether the link between gender diversity and firm performance follows a U-shape. Controlling for reversed causality, we find evidence for gender diversity to at first negatively affect firm performance and – only after a “critical mass” of about 30 percent women has been reached – to be associated with higher firm performance than completely male boards. Given our sample firms, the critical mass of 30 percent women translates into an absolute number of about three women on the board and hence supports recent studies on a corresponding “magic number” of women in the boardroom.

### Publikationen

- Joecks, Jasmin; Kerstin Pull; Karin Vetter (2012): Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a 'Critical Mass'? Available at SSRN.

### 3.1.3 Bildungs- und Hochschulökonomik

Birgit Pferdmenes, geb. Unger

## Teamheterogenität und Performance in Forschergruppen

Einen Rahmen für die wissenschaftliche Zusammenarbeit von Nachwuchswissenschaftlern bieten DFG-Graduiertenkollegs, für die die DFG - im Einklang mit allgemeinen Reformbestrebungen im Wissenschaftssektor – eine zunehmende Internationalisierung und Interdisziplinarität fordert, ohne dass die Auswirkungen der geforderten Entwicklung empirisch gesichert sind. Daher

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

### Kooperationspartner

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

### Publikationen

- Pull, Kerstin; Birgit Pferdmenes; Uschi Backes-Gellner (2012): Knowledge Production Process, Diversity Type and Group Interaction as Moderators of the Diversity-Performance Link: An Analysis of University Research Groups. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 158, June 2012.
- Unger, Birgit (2011): Gender Diversity in Forschernachwuchsgruppen. *Femina Politica* 20(2011)1: 173-175.
- Pull, Kerstin; Birgit Unger; Uschi Backes-Gellner (2011): Composition and Performance of Research Training Groups. Erscheint in: Jansen, D. (Hg.): The Changing Governance of Higher Education and Research – Comparative Perspectives. Dordrecht: Springer.



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

Kristin Chlosta

## Berufungsturniere

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

## Kooperationspartner

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

## Publikationen

- Chlosta, Kristin (2012): Anreiz- und Selbstselektionswirkungen von Berufungswettbewerben an deutschen Universitäten. Eine Analyse der Erfolgsaussichten der jüngsten Dienstrechtsreform. München, Mering: Hampp.
- Chlosta, Kristin; Kerstin Pull; Marina Fiedler; Isabell Welp (2010): Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 80(2010)11: 1207-1229.
- Chlosta, Kristin; Kerstin Pull (2010): The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. Erscheint in: *Schmalenbach Business Review*.
- Chlosta, Kristin; Kerstin Pull (2008): The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. Available at SSRN.
- Pull, Kerstin; Kristin Chlosta (2007): Die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren. *attempto!* 23(2007): 18-19.

Susanne Breuninger, Kerstin Pull und Birgit Pferdmenges, geb. Unger

## Produktivität von Nachwuchswissenschaftlern und Betreuern in Forschergruppen

Das Projekt untersucht vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung strukturierter Doktorandenprogramme, in welchen Nachwuchswissenschaftler von mehreren Hochschullehrern betreut werden, ob der in der Literatur mehrfach gezeigte positive Zusammenhang zwischen der Produktivität von Nachwuchswissenschaftlern und der Produktivität von Betreuern auch auf „Gruppenebene“ zu finden ist. Grundlage der Untersuchung ist dabei ein Datensatz zu 86 DFG-geförderten Graduiertenkollegs aus den Geistes-, Sozial-, Natur- und Lebenswissenschaften.

## Publikationen

- Breuninger, Susanne; Kerstin Pull; Birgit Pferdmenges (2012): Like father(s), like son(s)

– Does the relation between advisor and student productivity persist on group level? Zur Publikation angenommen in: *German Journal of Research in Human Resource Management* – Zeitschrift für Personalforschung (ZfP).

**Susanne Breuninger**

## **Internationalisierung der Forschung**

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

**Agnes Bäker**

## **Institutionswechsel von Wissenschaftlern im Rahmen universitärer Karrieren**

Vor dem Hintergrund, dass heutzutage die meisten Wissenschaftler im Rahmen einer universitären Karriere (mehrfach) die Institution wechseln und derartige Wechsel im Allgemeinen positiv durch Berufungskommissionen bewertet werden, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen Institutionswechsel auf die Produktivität von Wissenschaftlern haben. Denkbar wäre, dass Wissenschaftler durch den Wechsel der Institution neues Human- und Sozialkapital erwerben, welches sich wiederum positiv auf den Forschungsoutput auswirken könnte. Dabei sind Faktoren wie beispielsweise die Disziplin und die Größe der Ursprungs- und Zielinstitution zu berücksichtigen sowie der Einfluss personenbezogener Eigenschaften der Wissenschaftler zu kontrollieren, um eine dezidierte Aussage zum Zusammenhang zwischen Institutionswechseln und Forschungsoutput treffen zu können.

**Julia Muschallik**

## **Mentoring für Nachwuchswissenschaftler**

Gerade im Hinblick auf die jüngste Dienstrechtsreform an deutschen Hochschulen und die Bemühungen, eine akademische Laufbahn für Nachwuchswissenschaftler attraktiver zu gestalten, erscheinen Fragen nach den hierfür möglichen Maßnahmen von besonderem Interesse. Um Nachwuchswissenschaftler für eine erfolgreiche Hochschulkarriere zu befähigen, sollten Hochschulen Maßnahmen ergreifen, die Investitionen in das Human- und Sozialkapital der jungen Wissenschaftler begünstigen und so den Forschungsoutput erhöhen.

Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen des Projektes untersucht, inwiefern Mentoring, als eine mögliche Maßnahme, dazu in der Lage ist, sowohl Human- als auch Sozialkapital zu generieren bzw. zu institutionalisieren und damit den (Publikations-)Erfolg von Nachwuchswissenschaftlern zu fördern.

### **Publikationen**

- Muschallik, Julia; Kerstin Pull (2012): Mentoring in higher education: Does it enhance mentees' research productivity? Available at SSRN.

**Agnes Bäker, Susanne Breuninger, Julia Muschallik und Kerstin Pull**

## **Academic mobility, time to tenure and reputation of tenure granting institution**

Academic mobility, in the sense of spending some time on one's academic career abroad (i.e. international academic mobility) or in the sense of changing one's affiliation within the same country (i.e. national academic mobility), appears to be a new trend among young researchers. In our paper, we analyse if mobility is a signal and how it does affect appointment decisions – in addition to a potential indirect effect via publication output. Empirically we measure our dependent variable "career success" in academia by (1) the time span between obtaining one's doctorate and getting tenure ("time to tenure") and (2) by the reputation of the tenure granting institution. Using



propensity score matching methods, we find that international and national academic mobility both increase time to tenure. In the case of international mobility, this adverse effect is at least partly compensated by a positive effect on the reputation of the tenure granting institution. With respect to theory, we hence only find evidence of a potentially positive signaling effect in case of international academic mobility, but not in case of national academic mobility. In any case, academic mobility results in a loss of time with respect to getting tenure.

#### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)

Agnes Bäker

## Determinants of Productivity Changes of German speaking Economics Departments

This study aims to explore the transmission channels through which departments change their rank drastically. Just like individual researchers, university departments compete with each other for a place in the top ranks. And just like for individual researchers, the main aspect influencing the research ranking of a department is the number of publications of its members. However, whereas individual scholars focus on their own research output to improve their ranks, department heads have to ensure that the total research output of a whole number of individuals is maximized and thereby have access to different strategies to improve their department's rank. They cannot only increase their own publications; they can create incentives to motivate other researchers to increase their research output. Another available strategy is to hire highly productive researchers either by filling existing vacancies or by creating new positions, i.e., increasing department size. But how then can a department that is not already in a top rank (and has thus not proven to be a highly attractive research surrounding), hire new faculty members that help them to get there?

#### Kooperationspartner

- Uschi Backes-Gellner (Universität Zürich)
- Amanda Goodall (Cass Business School London)

## 3.1.4 Behavioural Economics

Agnes Bäker und Kerstin Pull

## Innovation, Creativity, Analytical Skills and Personality

Innovation economics is usually neglecting the psychological tradition of creativity research. Our study is an attempt to experimentally collect behavioral data revealing in how far characteristics like creativity, analytical skills and personality traits on the one hand and innovative capability, the topic of innovation economics, on the other hand are interrelated. We find that participants' performance in innovation games is related to their creativity, analytical skills and risk tolerance. Personality traits such as participants' anxiety, independence, tough-mindedness or extraversion at best play a minor role.

#### Kooperationspartner

- Manfred Stadler (Eberhard Karls Universität Tübingen),
- Werner Güth (Max-Planck-Institut für Ökonomik Jena)

#### Publikationen

- Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2012): Creativity, Analytical Skills, Personality Traits, and Innovative Capability: A Lab Experiment. Zur Publikation angenommen in: Homo Oeconomicus.
- Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2011): Creativity, Analytical Skills, Personality Traits, and Innovation Game Behavior in the Lab: An Experiment. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2011-056.

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

#### **Kooperationspartner**

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

#### **Publikationen**

- Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2012): On the Context-Dependency of Inequality Aversion – Experimental Evidence and a Stylized Model. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2012-023.
- Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler; Agnes Stribeck (2011): Gleich aufteilen oder effizient handeln? Theoretische Ideen und experimentelle Befunde. In: Genser, Bernd, Hans-Jürgen Ramser; Manfred Stadler (Hg.): Umverteilung und soziale Gerechtigkeit. 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren. Tübingen: Mohr Siebeck: 39-53.
- Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2010): Does Entitlement Crowd Out Efficiency or Equality Seeking? – Selling the Roles in Generosity Game Experiments. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010-091.
- Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler; Agnes Stribeck (2010): Equity versus Efficiency? Evidence from Three-Person Generosity Experiments. *Games* 1(2010)2: 89-102.
- Güth, Werner; Kerstin Pull, Manfred Stadler, Agnes Stribeck (2010): Equity versus Efficiency? Evidence from Three-Person Generosity Games. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010-018.

Experiments confirm that both – the outcome and intention based fairness notion – behaviorally matter. While there are studies that show that different players incorporate different fairness notions, there is no study as yet testing whether distinct player types differently account for other players' intentions. The present study tests and extends the evidence given by FALK et al. (2005)'s study in order to investigate these potential different types. In the present project, I alter the intentionality of decisions by replacing some PD decisions with a random draw. The results reveal that only cooperators but not defectors decrease their punishment in response to unknown intentions. Cooperators punish defectors much less if the latter cannot be held responsible for that decision. While retaliation partly seems to drive cooperators sanctioning, the large amount of punishment directed towards unintended defection supports additional inequity concerns. Defectors in turn do not respond to intentions and results further confirm that their sanctioning might purely arise from spiteful motives. In addition, the results reveal a surprisingly low fraction of subjects that take their partner's intention into account.

#### **Publikationen**

- Klempt, Charlotte (2012): Fairness, Spite, and Intentions: Testing different Motives behind Punishment in a Prisoners' Dilemma Game. Erscheint in: *Economics Letters*.

Real-life (wage) bargaining situations are typically characterized by informational asymmetries concerning the size of what is at stake: in some cases the proposer is better informed, in others it is the responder. We analyze the effects of both types of asymmetric information on proposer behavior in two different bargaining situations that allow for a systematic variation of responder veto-power: the ultimatum game, and the dictator game. Our data show that (a) the extent to which proposer "generosity" increases with responder veto power depends on the information condition,

(b) informed proposers in the ultimatum game try to exploit their superior information and hide their greed by a seemingly fair offer, and (c) uninformed proposers exhibit gambling behavior by asking for more than potentially is at stake.

#### Publikationen

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

Agnes Bäker

## Risk Sorting between Individual and Team Piece Rates

Incentive schemes not only influence the effort provision of workers, but might also induce sorting. As drivers of self-selection, the literature mainly focuses on measures of productivity; however, other variables, such as preferences, beliefs and personality, also play a role. With this paper, we contribute to the literature on drivers of self-selection by analyzing the role of perceived wage risks as potential influences on the sorting decision. To this end, we study a sorting decision between variable compensation systems, where both options carry wage risks. Specifically, we look at sorting between individual piece rates and team piece rates.

Using experimental data, we find evidence for both risk diversification considerations and free-riding concerns (i.e., risk of teaming-up with low-productive teammates) as drivers of self-selection.

However, our data does not support the concern of our experimental subjects that others actually reduce their effort when working under team compensation, as compared to individual-based compensation.

#### Kooperationspartner

- Vanessa Mertins (Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft - IAAEG)

Charlotte Klempt und Kerstin Pull

## Sanction Policy: Hidden or revealed?

Sanctions are widely used to promote compliance in principal-agent-relationships. While there is ample evidence confirming the predicted incentive effect of sanctions, it has also been shown that imposing sanctions may in fact reduce compliance by crowding-out intrinsic motivation. We add to the literature on the "hidden costs of control" by showing that these costs are restricted to situations where principals ex ante reveal their decision to sanction low compliance. If this decision is not revealed and agents do not know whether they will be sanctioned in case of low compliance, there is no evidence of a crowding-out effect – not even in those cases where agents firmly believe that they will be sanctioned in case of low performance.

#### Publikationen

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

Kerstin Pull

## Output-Dependent Prize Tournaments

Tournaments represent an increasingly important component of organizational compensation systems. While prior research focused on fixed-prize tournaments where the prize to be awarded is set in advance, we introduce 'output-dependent prizes' where the tournament prize is endogenously determined by agents' output - it is high when the output is high and low when the output is low. We show that tournaments with output-dependent prizes outperform fixed-prize tournaments and piece rates. A multi-agent experiment supports the theoretical result.

#### Kooperationspartner

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

## **Publikationen**

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

**Agnes Bäker**

## **Task Meaning, Teams and Motivation**

Wir untersuchen die Wechselwirkung zweier typischer Merkmale moderner Organisationen: Eine starke funktionale Differenzierung einzelner Arbeitsaufgaben einerseits und andererseits die verstärkte Interaktion einzelner Arbeitnehmer in Teams und damit im sozialen Umfeld. Mithilfe eines Experiments gehen wir der Frage nach, ob die positiven Effekte von Peers, also der gemeinsamen Bearbeitung von Aufgaben in Gruppen, in der Lage sind, die negativen motivationalen Effekte abzufedern, die sich aus einem fehlenden wahrgenommenen „Sinn“ einer Aufgabe ergeben.

## **Kooperationspartner**

- Mario Mechtel (Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft - IAAEG)

## 3.2 Dissertationen



### Dr. Karin Vetter

Am 29.04.2011 hat Dr. Karin Vetter ihre Dissertation am Lehrstuhl P&O zum Thema "Aufsichtsräte deutscher Aktiengesellschaften: Zusammensetzung, Interventionsaktivitäten, Performance" mit ihrer Disputation erfolgreich abgeschlossen. Zweitgutachter war Prof. Dr. Werner Neus, den Prüfungsvorsitz hatte Prof. Dr. Renate Hecker inne.

### Dr. Kristin Chlosta

Am 30.03.2011 hat Dr. Kristin Chlosta ihre Dissertation am Lehrstuhl P&O zum Thema "Anreiz- und Selbstselektionswirkungen von Berufungswettbewerben an deutschen Universitäten vor und nach der jüngsten Dienstrechtsreform" mit ihrer Disputation erfolgreich abgeschlossen. Zweitgutachter war Prof. Dr. Manfred Stadler, den Prüfungsvorsitz hatte Prof. Dr. Jens Robert Schöndube inne.





## 3.3 Drittmittel

### Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderlinie "Wissenschaftsökonomie" im Förderschwerpunkt "Hochschulforschung" geförderte Nachwuchsgruppe zum Thema „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule“ wurde im Mai 2011 ins Leben gerufen. Sie setzt sich aus der Nachwuchsgruppenleiterin, Dr. Agnes Bäker, sowie zwei Doktorandinnen, Dipl.-Volksw. Susanne Breuninger und Dipl.-Kauff. Julia Muschallik, zusammen. Mentorin der Nachwuchsgruppe ist Prof. Dr. Kerstin Pull.



### Zusammensetzung, Effektivität und Erfolgsbedingungen mitbestimmter Aufsichtsräte

Das von der Hans Böckler-Stiftung finanzierte Projekt knüpft an den Ergebnissen des am Lehrstuhl bearbeiteten Forschungsprojekts „Heterogenität und Performance von Aufsichtsräten“ an. Kern sind Experteninterviews mit Arbeitnehmer- und Kapitalvertreterin Aufsichtsräten. Projektbearbeiter am Lehrstuhl ist Dipl. oec. Mihael Duran.

Hans **Böckler**  
Stiftung 

### How do Employment Relations influence Multinational Company Location Decisions? - US-Subsidiaries in Switzerland, Germany and the UK

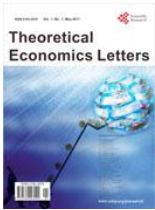
Der Schweizer Nationalfonds (SNF) fördert in Kooperation mit der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) das gemeinsam mit Prof. Dr. Backes-Gellner von der Universität Zürich beantragte Projekt "How do Employment Relations influence Multinational Company Location Decisions? - US-Subsidiaries in Switzerland, Germany and the UK". Projektbearbeiterin am Lehrstuhl ist Marlies Kluike MSc.



## 3.4 Veröffentlichungen

### Im Erscheinen

---



Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler: Strategic Delegation in Price Competition. Zur Publikation angenommen in: *Theoretical Economics Letters*.



Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull: Tournament Compensation Systems, Employee Heterogeneity and Firm Performance. Zur Publikation angenommen in: *Human Resource Management*.



Pull, Kerstin; Birgit Unger; Uschi Backes-Gellner: Composition and Performance of Research Training Groups. Zur Publikation angenommen in: Jansen, D. (Hg.): *The Changing Governance of Higher Education and Research – Comparative Perspectives*. Dordrecht: Springer.



Breuninger, Susanne; Kerstin Pull; Birgit Pferdmeniges: Like father(s), like son(s) – Does the relation between advisor and student productivity persist on group level? Zur Publikation angenommen in: *German Journal of Research in Human Resource Management – Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)*.



Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler: Creativity, Analytical Skills, Personality Traits, and Innovative Capability: A Lab Experiment. Zur Publikation angenommen in: *Homo Oeconomicus*.



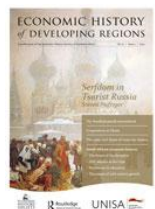
Klempt, Charlotte: Fairness, Spite, and Intentions: Testing different Motives behind Punishment in a Prisoners' Dilemma Game. *Economics Letters* 116(2012)3: 429-431.



Bäker, Agnes; Mario Mechtel; Karin Vetter (2012): Beating thy Neighbor: Derby Effects in German Professional Soccer. *Journal of Economics and Statistics* 232(2012)3: 224-246.



Vetter, Karin; Ursula Weber (2012): Interventionsaktivitäten von Aufsichtsräten: Eine empirische Analyse deutscher Aktiengesellschaften. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis* 64(2012)4: 384-401.



Baten, Jörg; Julia Muschallik (2012): The Global Status of Economic History. *Economic History of Developing Regions* 27(2012)1: 93-113.



Pull, Kerstin (2012): Mehr Frauen in Führungspositionen: Warum selbst gesteckte Ziele eine gute Idee sind. Editorial. *Die Betriebswirtschaft* 72(2012)2: 111-112.



Chlosta, Kristin (2012): Anreiz- und Selbstselektionswirkungen von Berufungswettbewerben an deutschen Universitäten. Eine Analyse der Erfolgsaussichten der jüngsten Dienstrechtsreform. München, Mering: Hampp.



Mechtel, Mario, Agnes Bäker, Tobias Brändle, Karin Vetter (2011): Red Cards: Not Such Bad News For Penalized Guest Teams, *Journal of Sports Economics* 12(2011)6: 621-646.



Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2011): Intrafirm Conflicts and Interfirm Competition. *Homo Oeconomicus* 28(2011)3: 367-378.



Unger, Birgit (2011): Gender Diversity in Forschernachwuchsgruppen. *Femina Politica* 20(2011)1: 173-175.



Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler: Gleich aufteilen oder effizient handeln? Theoretische Ideen und experimentelle Befunde. In: Genser, Bernd, Hans-Jürgen Ramser; Manfred Stadler (Hg.): *Umverteilung und soziale Gerechtigkeit*. 40. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren. Tübingen: Mohr Siebeck: 39-53.



Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (2011): Betriebswirtschaftliche Arbeitsrechtsanalyse: Genese, Stautus Quo und Perspektiven. *Die Betriebswirtschaft* 71(2011)3: 199-201.



Backes-Gellner, Uschi; Kerstin Pull (Hg.): *Die Betriebswirtschaft* Themenheft "Betriebswirtschaftliche Arbeitsrechtsanalyse" 71(2011)3.



Braun, Irene; Kerstin Pull, Dorothea Alewell, Susi Störmer, Kirsten Thommes (2011): HR outsourcing and service quality: theoretical framework and empirical evidence. *Personnel Review* 40(2011)3: 364-382.

## 2010

---



Alewell, Dorothea; Sven Hauff; Kerstin Pull (2010): Trennungsmanagement – Stand der Forschung und aktuelle empirische Befunde. In: Stock-Homburg, Ruth; Birgitta Wolff (Hg.): Handbuch strategisches Personalmanagement. Wiesbaden: Gabler: 587-602.



Chlosta, Kristin; Kerstin Pull; Marina Fiedler; Isabell Welp (2010): Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 80(2010)11: 1207-1229.



Chlosta, Kristin; Kerstin Pull (2010): The Incentive Effects of Appointment Tournaments in German Higher Education. *Schmalenbach Business Review* 62(2010): 378-400.



Unger, Birgit; Kerstin Pull; Uschi Backes-Gellner (2010): The Performance of German Research Training Groups in Different Disciplinary Fields: An Empirical Assessment. In: Jansen, D. (Hg.): Governance and Performance in the German Public Research Sector: Disciplinary Differences. Dordrecht: Springer: 93-106.



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





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



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



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



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



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



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



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

## 3.5 Diskussionspapiere

- ▶ Pull, Kerstin; Birgit Pferdmeiges; Uschi Backes-Gellner (2012): Knowledge Production Process, Diversity Type and Group Interaction as Moderators of the Diversity-Performance Link: An Analysis of University Research Groups. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 158.
- ▶ Muschallik, Julia; Kerstin Pull (2012): Mentoring in higher education: Does it enhance mentees' research productivity? Available at SSRN.
- ▶ Kluike, Marlies (2012): What follows employment relations comparative advantage: Within country variation of subsidiaries' host-country fit and staff adjustment practices. Available at SSRN.
- ▶ Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2012): On the Context-Dependency of Inequality Aversion – Experimental Evidence and a Stylized Model. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2012-023.
- ▶ Kluike, Marlies; Kerstin Pull (2012): Similar but still different: How US-MNCs in Germany and Switzerland use local training & skill practices. Available at SSRN.
- ▶ Joecks, Jasmin; Kerstin Pull; Karin Vetter (2012): Women on Boards and Firm Performance: What Exactly Constitutes a 'Critical Mass'? Available at SSRN.
- ▶ Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2011): Creativity, Analytical Skills, Personality Traits, and Innovation Game Behavior in the Lab: An Experiment. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2011-056.
- ▶ Güth, Werner; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2011): Intrafirm Conflicts and Interfirm Price Competition. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2011-042.
- ▶ Breuninger, Susanne; Birgit Pferdmeiges, Kerstin Pull (2011): Like father(s), like son(s): Does the relation between advisor and student productivity persist on group level? Available at SSRN.
- ▶ Duran, Mihael (2011): Nachträgliche Reduktion von Vorstandsbezügen. Tübinger Diskussionsbeitrag Nr. 332.
- ▶ Backes-Gellner, Uschi; Jens Mohrenweiser; Kerstin Pull (2011): When Does Regulation Bite? Co-Determination and the Nature of Employment Relations. Zürich: Institute for Strategy and Business Economics, Working Paper No. 147.
- ▶ Bäker, Agnes; Werner Güth; Kerstin Pull; Manfred Stadler (2010): Does Entitlement Crowd Out Efficiency or Equality Seeking? – Selling the Roles in Generosity Game Experiments. Jena: Jena Economic Research Papers No. 2010-091.
- ▶ Bäker, Agnes; Mario Mechtel; Karin Vetter (2010). Beating Thy Neighbor: Derby Effects in German Professional Soccer. Available at SSRN.

## 3.6 Vorträge

### AGNES BÄKER

- „The impact of changes of affiliation on publications - An analysis of affiliation changes between obtaining the doctorate and habilitation“, Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Hamburg, 27.-28.09.2012.
- „Sorting effects of team incentives: an experimental analysis“, 24th European Association of Labour Economists (EALE) Annual Conference, Bonn, 20.-22.09.2012 (mit Pull).
- „On the context-dependency of inequality aversion – Experimental evidence and a stylized model“, Economic Science Association (ESA) European Conference, Köln, 12.-15.09.12 (mit Güth, Pull, Stadler).
- „What performance criteria matter for appointment boards? The role of mentoring and mobility on time to tenure and reputation of affiliation granting tenure“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Heinrich-Fabri-Institut Blaubeuren, 26.07.2012 (mit Breuninger, Muschallik).
- „Die Wirkung von institutionellen Wechseln während der Habilitationsphase auf den Publikationsoutput, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Heinrich-Fabri-Institut Blaubeuren, 26.07.2012.
- „Changes of affiliation and research output – An analysis of affiliation changes between obtaining the doctorate and habilitation“, Brown Bag Seminar der Universität Tübingen, 09.07.2012.
- „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule“, Auftaktveranstaltung der BMBF Förderlinie Wirtschaftsökonomie, Mannheim, 31.05.-01.06.2012 (mit Breuninger, Muschallik).
- „Sorting effects of team incentives: a theoretical and experimental analysis“, Thurgau Experimental Economics Meeting, Kreuzlingen, 20.04.2012 (mit Pull).
- „The impact of changes of affiliation on publication“. 4. Volkswirtschaftlicher Workshop der Eberhard Karls Universität Tübingen, Tübingen, 24.-25.02.2012.
- „Creativity, Analytical Skills, Personality Traits, and Innovative Lab Behavior: An Experimental Study“, 41. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Ottobeuren, 25.-28.09.2011 (mit Güth, Pull, Stadler; präsentiert durch Koautor).
- „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Universität Frankfurt, Frankfurt, 04.-07.09.2011 (mit Mertins).
- „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, 3. Volkswirtschaftlicher Workshop der Eberhard Karls Universität Tübingen, Tübingen, Deutschland, 18.-19.02.2011 (mit Mertins).
- „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, 14. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 10.02.2011 (mit Mertins).
- „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, PH.D.-Workshop in Personnel Economics and Economics of Education (Instructor: Prof. Dr. Edward Lazear), Davos, Schweiz, 06.-08.02.2011 (mit Mertins).

- ▶ „The Effect of Perceived Risk on Sorting into Team Piece Rates: Experimental Results“, Workshop "Economics & Management", Universität Paderborn, 11.01.2011 (mit Mertins).
- ▶ „The Effect of Perceived Risk on Sorting into Team Piece Rates: Experimental Results“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 24.11.2010 (mit Mertins).
- ▶ „Red Cards: Not Such Bad News for Penalized Guest Teams“, 2nd European Conference in Sport Economics, Sporthochschule Köln, Deutschland, 05.-06.10.2010 (mit Mechtel, Brändle, Vetter).
- ▶ „Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates“, Jahrestagung der Gesellschaft für Experimentelle Wirtschaftsforschung, Luxemburg, Luxemburg, 30.09.-02.10.2010 (mit Mertins).

### **SUSANNE BREUNINGER**

- ▶ „Expatriation of academics – the relation between stays abroad and researchers' productivity“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls Personal & Organisation, Heinrich-Fabrit-Institut Blaubeuren, 26.07.2012.
- ▶ „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule“, Auftaktveranstaltung der BMBF Förderlinie Wissenschaftsökonomie, Mannheim, 31.05.-01.06.2012 (mit Bäker, Muschallik).
- ▶ „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule: Machen Auslandsaufenthalte Wissenschaftler produktiver?“ 14. Workshop der Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Berlin, 17.-18.02.2012.
- ▶ „Like father(s), like son(s): Does the relationship between advisor and student productivity persist on group level?“, EFMD Higher Education Conference, Horgen (CH), 14.-15.02.2012 (mit Pferdmeiges, Pull).
- ▶ „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule: Machen Auslandsaufenthalte und Mentoring produktiver?“, 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.-21.01.2012 (mit Muschallik).
- ▶ „Die Wirkung von Auslandsaufenthalten in der wissenschaftlichen Karriere“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls Personal & Organisation, Universität Tübingen, 21.12.2011.
- ▶ „Like father(s), like son(s): Is there a relation between advisor and student productivity on group level?“, Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Rauischholzhausen, 28.-30.09.2011 (mit Pferdmeiges, Pull).
- ▶ „Auslandsaufenthalte von Wissenschaftlern – erste Ergebnisse der Befragung“, Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls Personal & Organisation, Universität Tübingen, 29.06.2011.
- ▶ „Like father(s), like son(s): Does the relationship between advisor and student productivity persist on group level?“, 7. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 01.04.2011.

- „Like father(s), like son(s): Is there a relation between advisor and student productivity on group level?“, 14. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 10.02.2011 (mit Pull, Unger).
- “Like father(s), like son(s): Does the relationship between advisor and student productivity persist on group level?” Doktorandenkolloquium des Lehrstuhls Personal & Organisation, Universität Tübingen, 19.01.2011.

### **MIHAEL DURAN**

- „Public cheap talk in heterogeneous boards“, XIII. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung, Graz, 21.09.2012.
- „Zusammensetzung, Effektivität und Erfolgsbedingungen mitbestimmter Aufsichtsräte“, Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratsstätigkeit“, Tübingen, 14.09.2012 (mit Pull).
- „Public cheap talk in heterogeneous boards“, Ratio Colloquium for Young Social Scientists, Stockholm, 9.-11.08.2012.
- „Are boards culture bound? Or why German supervisory boards are so special“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl “Personal und Organisation”, Heinrich-Fabri-Institut Blaubeuren, 26.07.2012.
- „Die Beratungs- und Kontrollfunktion mitbestimmter Aufsichtsräte – A theory of heterogeneous Boards“, 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 21.01.2012.
- „Public cheap talk and multiple receivers – A theory of heterogeneous Boards“, Brown Bag Seminar, Universität Tübingen, 16.01.2012.
- „Nachträgliche Reduktion von Vorstandsvergütungen“, 37. Hohenheimer Oberseminar, Marburg, 11.11.2011.
- „Herabsetzung von Vorstandsvergütungen – Eine turniertheoretische Analyse der nachträglichen Herabsetzung von Vorstandsbezügen“, Brown Bag Seminar, Universität Tübingen, 07.11.2011.
- „Zusammensetzung, Effektivität und Erfolgsbedingungen mitbestimmter Aufsichtsräte - Erste theoretische Ideen und weitere Vorgehensweise“ Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl “Personal und Organisation”, Universität Tübingen, 26.10.2011.

### **THOMAS GLÖKLER**

- „Forced-Distribution-Systeme und ‘Variable-Prize-Tournaments’ – theoretische Fragen und experimentelle Vorgehensweise“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl “Personal und Organisation”, Heinrich-Fabri-Institut Blaubeuren, 26.07.2012.
- „Forced-Distribution-Systeme und ‘Variable-Prize-Tournaments’“ 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 21.01.2012.
- „Optimierung von Forced-Distribution-Systemen durch ‘Premium Incentives’ Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl “Personal und Organisation”, Universität Tübingen, 12.10.2011.



## **JASMIN JOECKS**

- ▶ „Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a critical mass?“ XIII. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (GEABA), Graz, 21.09.2012 (mit Pull, Vetter).
- ▶ „Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a critical mass?“ Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratsstätigkeit“, Tübingen, 14.09.2012 (mit Pull, Vetter).
- ▶ „Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a critical mass?“ Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Heinrich-Fabri-Institut Blaubeuren, 26.07.2012 (mit Pull, Vetter).
- ▶ „Women on boards and firm performance: What exactly constitutes a critical mass?“ 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Pull, Vetter).
- ▶ „Women on boards and firm performance: What exactly is a critical mass?“ Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 11.01.2012 (mit Pull, Vetter).

## **CHARLOTTE KLEMP**

- ▶ „Committing to Incentives: Should the Decision to Sanction be Revealed?“, 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Pull).
- ▶ „Fairness, Spite, and Intentions: Testing different Motives behind Punishment in a Prisoners‘ Dilemma Game“ Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 07.12.2011.
- ▶ „Indirekte Reziprozität bei Fehlern in der Hilfestellung“, Jahrestagung 2011 der Gesellschaft für experimentelle Wirtschaftsforschung, Nürnberg, 08.10.2011.
- ▶ „Indirekte Reziprozität bei Fehlern in der Hilfestellung“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 13.07.2011.

## **MARLIES KLUIKE**

- ▶ „Within country variation of subsidiaries' host-country fit and staff adjustment practices“, People and Organizations Conference, Philadelphia, 28.-29.09.2012.
- ▶ „Similar, but still different: How US-MNCs in Germany and Switzerland use host-country training & skill practices“, British Academy of Management (BAM) Conference, Cardiff, 11.-13.09.2012 (mit Pull).
- ▶ „What follows employment relations comparative advantage: Within country variation of subsidiaries' host-country fit and staff adjustment practices“, IREC-ESA/RN 17th Joint Conference, Lissabon, 05.-07.09.2012.
- ▶ „The location of the creative class and US-subsidiaries in Germany“, 32. International Geographical Congress, Köln, 26.-30.08.2012 (mit Conway).

- ▶ „Re-examinig the host-country effect: Is it sufficient to consider home- and host-country, and what role do standard control variables play?“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Heinrich-Fabri-Institut Blaubeuren, 26.07.2012.
- ▶ „Matching needs do matter – How US-MNCs in Switzerland and Germany utilize local employment relations“, International Labor and Employment Relations Association (ILERA) World Congress, Philadelphia, 02.-05.07.2012 (mit Pull).
- ▶ „(Not) all roads lead to Rome – Human resource management configurations of radically innovative US-subsiaries in Switzerland, Germany and the UK“, HRM study group der International Labor and Employment Relations Association (ILERA) World Congress, Philadelphia, 02.-05.07.2012 (mit Teuber, Backes-Gellner, Pull und Schneider).
- ▶ „The Host-Country Location Fit of Foreign Subsidiaries and Strategic Staff Adjustment Practices“, 24th Annual Conference. Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE), MIT, Boston, 28.-30.06.2012.
- ▶ „Employment Relations and Innovations in U.S. Subsidiaries in Germany, Switzerland, and the U.K“, 24th Annual Conference. Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE), MIT, Boston, 28.-30.06.2012 (mit Teuber, Backes-Gellner, Pull und Schneider).
- ▶ „Foreign subsidiaries´ host-country location fit and strategic staff adjustment practices“, International Labour Process Conference (ILPC), Stockholm, 27.-29.03.2012.
- ▶ „The host-country location fit of foreign subsidiaries and staff adjustment practices: Does one shoe fit all?“, Young Scholar´s Workshop, 10th International Conference Marco Biagi, Modena, Italy, 22.03.2012.
- ▶ „Similar but still different – How US-MNCs in Switzerland and Germany utilize local employment relations“, 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Pull).
- ▶ „Ethics and negotiation outcomes“, Brown Bag Seminar, Universität Tübingen, 05.12.2011 (mit Herbst).
- ▶ „Different US-subsiaries in Germany, Switzerland and the UK and their employment relations practices“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 30.11.2011.
- ▶ „Similar but still different – How US-MNCs in Switzerland and Germany utilize local employment relations“, 23rd Annual Conference, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Madrid 23.06.2011 (mit Pull).
- ▶ „Employment Relations and multinational company location decisions: US-MNCs in Germany, Switzerland and the UK – first results“, 7. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG in Zürich, 01.04.2011.
- ▶ „Employment Relations and multinational company location decisions: US-MNCs in Germany, Switzerland and the UK – first results“, GIRA Spring School, IAAEG; Trier, 24.03.2011.

## **JULIA MUSCHALLIK**

- ▶ „Mentoring in Higher Education: Does It Enhance Mentees´ Research Productivity?“, Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Hamburg, 27.-28.09.2012 (mit Pull).

- ▶ „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule“, Auftaktveranstaltung der BMBF Förderlinie Wirtschaftsökonomie, Mannheim, 31.05.-01.06.2012 (mit Bäker, Breuninger).
- ▶ „Personalförderprogramme an Hochschulen: Die Produktivitätseffekte formaler und informaler Mentoring Beziehungen im Vergleich“, 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Pull).
- ▶ „Was bringen Mentoring-Programme? Erste empirische Evidenz aus einem laufenden Forschungsprojekt“, 14. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre e.V., Berlin, 16.-18.02.2012 (mit Pull).
- ▶ „Machen Auslandsaufenthalte und Mentoring produktiver?“, 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.- 21.01.2012 (mit Breuninger).
- ▶ „Mentoring und sein Einfluss auf die Produktivität von Wissenschaftlern“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 16.11.2011.
- ▶ „Konzeption eines internationalen Mentoring-Programms“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 25.05.2011.
- ▶ „Mentoring im Hochschulbereich“, 7. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 01.04.2011.
- ▶ „Mentoring an Hochschulen – Erste Ideen“, Doktorandenkolloquium am Lehrstuhl „Personal und Organisation“, Universität Tübingen, 12.01.2011.

## **KERSTIN PULL**

- ▶ „Mentoring in Higher Education: Does It Enhance Mentees' Research Productivity?“, Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Hamburg, 27.-28.09.2012 (mit Muschallik, präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Sorting effects of team incentives: an experimental analysis“, 24th European Association of Labour Economists (EALE) Annual Conference, Bonn, 20.-22.09.2012 (mit Bäker; präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a critical mass?“ XIII. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (GEABA), Graz, 21.09.2012 (mit Joecks, Vetter; präsentiert durch Koautor).
- ▶ „On the context-dependency of inequality aversion – Experimental evidence and a stylized model“, Economic Science Association (ESA) European Conference, Köln, 12.-15.09.12 (mit Bäker, Güth, Stadler; präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a critical mass?“ Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratsstätigkeit“, Tübingen, 14.09.2012 (mit Joecks, Vetter).
- ▶ „Zusammensetzung, Effektivität und Erfolgsbedingungen mitbestimmter Aufsichtsräte“, Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratsstätigkeit“, Tübingen, 14.09.2012 (mit Duran).

- ▶ „Similar, but still different: How US-MNCs in Germany and Switzerland use host-country training & skill practices”, British Academy of Management Conference, Cardiff, 11.-13.9.2012 (mit Kluike; präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Strategic Delegation in Price Competition”, European Association for Research in Industrial Economics (EARIE), Rom, 02.-04.09.2012 (mit Güth, Stadler; präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Matching needs do matter – How US-MNCs in Switzerland and Germany utilize local employment relations”, International Labor and Employment Relations Association (ILERA) World Congress, Philadelphia, 02.-05.07.2012 (mit Kluike).
- ▶ „When Does Regulation Bite? Co-Determination and the Nature of Employment Relations”, HRM study group der International Labor and Employment Relations Association (ILERA), Philadelphia, 02.-05.07.2012 (mit Backes-Gellner, Mohrenweiser).
- ▶ „(Not) all roads lead to Rome – Human resource management configurations of radically innovative US-subsiaries in Switzerland, Germany and the UK”, HRM study group der International Labor and Employment Relations Association (ILERA), World Congress, Philadelphia, 02.-05.07.2012 (mit Teuber, Backes-Gellner, Kluike, Schneider).
- ▶ „When Does Regulation Bite? Co-Determination and the Nature of Employment Relations”, 24th Annual Conference. Society for the Advancement of Socioeconomic –(SASE), MIT,, Boston, 28.-30.6.2012 (mit Backes-Gellner, Mohrenweiser).
- ▶ „Employment Relations and Innovations in U.S. Subsidiaries in Germany, Switzerland, and the U.K.", 24th Annual Conference. Society for the Advancement of Socioeconomic – (SASE), MIT,, Boston, 28.-30.6.2012 (mit Teuber, Backes-Gellner, Kluike, Schneider).
- ▶ „Sorting effects of team incentives”, Thurgau Experimental Economics Meeting, Kreuzlingen, 20.04.2012 (mit Bäker, präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Like father(s), like son(s): Does the relationship between advisor and student productivity persist on group level?” EFMD Higher Education Conference, Horgen (CH), 14.-15.02.2012 (mit Breuninger, Pferdmeiges; präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Women on boards and firm performance: What exactly constitutes a critical mass?” 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Joecks, Vetter; präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Committing to Incentives: Should the Decision to Sanction be Revealed?” 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Klempt, präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Similar but still different – How US-MNCs in Switzerland and Germany utilize local employment relations”, 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Kluike, präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Personalförderprogramme an Hochschulen: Die Produktivitätseffekte formaler und informaler Mentoring Beziehungen im Vergleich”, 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012 (mit Muschallik, präsentiert durch Koautor).
- ▶ „Was bringen Mentoring Programme? Erste empirische Evidenz aus einem laufenden Forschungsprojekt”, 14. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre e.V., Berlin, 16. - 18.02.2012 (mit Muschallik, präsentiert durch Koautor).

- „Like father(s), like son(s): Is there a relation between advisor and student productivity on group level?“, Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Rauschholzhausen, 28.-30.09.2011 (mit Breuninger, Pferdenges, präsentiert durch Koautor).
- „Creativity, Analytical Skills, Personality Traits, and Innovative Lab Behavior: An Experimental Study“, 41. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Ottobeuren, 25.-28.09.2011 (mit Bäker, Güth, Stadler).
- „Similar but still different – How US-MNCs in Switzerland and Germany utilize local employment relations“, 23rd Annual Conference, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Madrid 23.06.2011 (mit Kluike; präsentiert durch Koautor).
- „Like father(s), like son(s): Is there a relation between advisor and student productivity on group level?“ 14. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 10.02.2011 (mit Kopp, Unger).
- „Zusammensetzung und Performance von Forschernachwuchsgruppen“, Forschungseminar Universität Paderborn, 02.02.2011.
- „Tournaments and Piece Rates Revisited: A Theoretical and Experimental Study of Premium Incentives“, 5. Nordic Conference on Behavioral and Experimental Economics, Helsinki, 12.-13.11.2010 (mit Güth, Levinsky, Weisel; präsentiert durch Koautor).



## 4. Wissenschaftlicher Austausch

### 4.1 Gäste am Lehrstuhl



#### Dr. Simon Wiederhold

Am 27. Juni 2012 war Dr. Simon Wiederhold vom ifo Institut in München zu Gast am Lehrstuhl. Herr Wiederhold trug im ökonomischen Workshop zum Thema "Hidden Costs of Control in Social Groups" vor.

#### Prof. Dr. Amanda Goodall und Prof. Dr. Andrew Oswald

Am 16.05.2012 waren Prof. Dr. Amanda Goodall (Cass Business School und IZA Bonn) und Prof. Dr. Andrew Oswald (University of Warwick und IZA Bonn), zu Gast am Lehrstuhl. Professor Oswald führte vier Projektgespräche mit Mitarbeitern des Fachbereichs und des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in Tübingen. Frau Goodall trug im ökonomischen Workshop zum Thema "Expert Leaders in universities, hospitals and other settings" vor. Im Anschluss standen beide, gemeinsam mit Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner von der Universität Zürich, für ein Projekttreffen mit Dr. Agnes Bäker zur Verfügung.



#### Prof. Dr. Oliver Fabel

Am 25.01.2012 war Prof. Dr. Oliver Fabel von der Universität Wien zu Gast am Lehrstuhl und stand der BMBF-Nachwuchsgruppe zum Thema „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule“ unter Leitung von Dr. Agnes Bäker zu einem ausführlichen Expertengespräch zur Verfügung. Im Anschluss hielt er einen Vortrag zum Thema „Implicit vs. Explicit Incentives: Theory and a Case Study“ im Ökonomischen Workshop des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft.

### Andreas Hildenbrand

Am 9. November 2011 sprach Herr Dipl. oec. Andreas Hildenbrand von der Universität Gießen im Rahmen des ökonomischen Workshops zum Thema „Industrieökonomik im Labor“.



### Prof. Dr. Backes-Gellner

Am 29.06.2011 sprach Frau Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner von der Universität Zürich im Rahmen des Fachbereichskolloquiums zum Thema "Explaining the Gender Pay Gap Revisited". Zuvor stand sie als ausgewiesene Hochschulökonomin der BMBF-Nachwuchsgruppe „Die Rolle von Human- und Sozialkapital im Karrieresystem Hochschule“ am Lehrstuhl P&O zu einem Expertengespräch zur Verfügung.

### Dr. Florian Turk

Herr Dr. Florian Turk, MSc (Econ), Executive Director bei Novartis Pharma AG sprach am 20.06.2011 im Rahmen der Vorlesung "Arbeit, Personal und Organisation" zum Thema "Leading Talent – Personalführung in der Praxis".



### Dr. Güldem Demirer

Am 24.05.2011 hielt Frau Dr. Güldem Demirer, Head of Global Management 2 bei der Deutschen Telekom einen Vortrag zum Thema "Mitarbeiterentsendung" im Rahmen der Veranstaltung "Personal und Organisation: International".

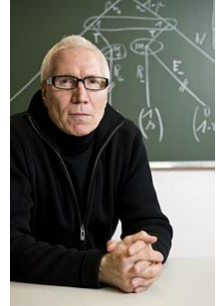


### **Charlotte Klempt**

Am 05.04.2011 war Dipl.-Vw. Charlotte Klempt, Doktorandin an der International Max Planck Research School on Adapting Behavior in a Fundamentally Uncertain World, zu Gast am Lehrstuhl P&O und arbeitete gemeinsam mit Prof. Dr. Kerstin Pull an einem Projekt zum Einfluss von Informationsasymmetrien auf Verhandlungen.

### **Prof. Dr. Dr.h.c.mult. Werner Güth**

Am 28.03. und am 29.03.2011 war Prof. Dr. Dr.h.c.mult. Werner Güth zu Gast in Tübingen. Der Direktor der Strategic Interaction Group des Max-Planck-Instituts für Ökonomik (Jena) und Ehrendoktor der Tübinger Fakultät folgte einer gemeinsamen Einladung von Prof. Dr. Manfred Stadler und Prof. Dr. Kerstin Pull. Mehrere laufende Forschungsprojekte wurden vorangebracht und neue initiiert.



### **Silvia Teuber**

Frau Dipl.-Hdl. Silvia Teuber von der Universität Zürich sprach im Rahmen des ökonomischen Workshops am 08.12.2010 zum Thema „Survival in different institutional environments: How do matched-pair engineering companies organize in the U.S., Germany, the UK and Switzerland?“

## 4.2 Vortragseinladungen

- ▶ *Wiederhold, Simon (ifo München): "Hidden Costs of Control in Social Groups", Ökonomischer Workshop, 27.06.2012.*
- ▶ *Goodall, Amanda (IZA Bonn): "Expert Leaders in universities, hospitals and other settings", Ökonomischer Workshop, 16.05.2012.*
- ▶ *Fabel, Oliver (Universität Wien): „Implicit vs. Explicit Incentives: Theory and a Case Study“, Ökonomischer Workshop, 25.01.2012.*
- ▶ *Hildenbrand, Andreas (Universität Gießen): „Industrieökonomik im Labor“, Ökonomischer Workshop, 09.11.2011.*
- ▶ *Backes-Gellner, Uschi (Universität Zürich):“Explaining the Gender Pay Gap Revisited“, Fachbereichskolloquium, 29.06.2011.*
- ▶ *Turk, Florian (Novartis Pharma AG): „Leading Talent – Personalführung in der Praxis“, Vorlesung: „Arbeit, Personal und Organisation“, 20.06.2011.*
- ▶ *Demirer, Güldem (Deutsche Telekom): Thema „Mitarbeiterentsendung“, Vorlesung „Personal und Organisation: International“, 24.05.2011.*
- ▶ *Teuber, Silvia (Universität Zürich): "Survival in different institutional environments: How do matched-pair engineering companies organize in the U.S., Germany, the UK and Switzerland? Ökonomischer Workshop, 08.12.2010.*

## 4.3 Netzwerke und Kooperationen



**IAAEG**

Institut für Arbeitsrecht und  
Arbeitsbeziehungen in der  
Europäischen Gemeinschaft

*Netzwerk der korrespondierenden Mitglieder des  
IAAEG*

---

2003 etablierte Prof. Dr. Dieter Sadowski, wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des IAAEG, ein Netzwerk aus korrespondierenden Wissenschaftlern, dessen Ziel es ist, durch Kooperation in und Austausch über Projekte eine wechselseitige Befruchtung der Forschergruppen der Netzwerkmitglieder, den Professoren Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner (Zürich), Prof. Dr. Bernd Frick, Prof. Dr. Martin Schneider (beide Paderborn) und Prof. Dr. Kerstin Pull (Tübingen), allesamt ehemalige Mitarbeiter des IAAEG, herbeizuführen. 2011 fand das Treffen vom 31.03.–02.04. in Paderborn statt. Im Jahr 2012 wurden die Netzwerkmitglieder vom 19.01.– 21.01. in Tübingen begrüßt.

---

**IAW**

INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

*Institut für  
angewandte Wirtschaftsforschung*

---

Seit März 2005 ist Prof. Dr. Kerstin Pull Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des IAW, Stellvertretende Vorsitzende. Insbesondere zu den arbeitsmarktökonomischen Projekten am IAW gibt es zahlreiche Berührungspunkte. 2011 wurde Prof. Dr. Kerstin Pull von der Hans-Böckler-Stiftung in den Beirat eines IAW-Projekts zu neuen Unternehmen und prekären Arbeitsverhältnissen berufen.



*Bildungsökonomischer Ausschuss*

Seit 2009 ist Prof. Dr. Kerstin Pull Vorsitzende des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik. Der Ausschuss kommt einmal im Jahr zu einer Tagung zusammen. Im Jahr 2011 fand die Tagung zum Generalthema „Lehrer“ an der Universität Tübingen statt. 2012 trafen sich die Ausschussmitglieder zum Thema „Natural and Social Experiments and Evidence Based Policy“ in Zürich.



*Graduiertenschule LEAD*

*(Learning, Educational Achievement and Life Course Development)*

Prof. Dr. Kerstin Pull ist als Principal Investigator an der Graduiertenschule LEAD beteiligt. Die Graduiertenschule wurde im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder 2012 bewilligt.



## 4.4 Workshops

**31.03. – 02.04.2011**

### **Netzwerktreffen 2011**

Vom 31.03.2011 bis zum 02.04.2011 nahm der Lehrstuhl P&O am Doktoranden- und Post-Doktorandenworkshop in Paderborn teil. Prof. Dr. Kerstin Pull präsentierte einen Überblick über das Forschungsprogramm des Lehrstuhls und stellte ausgewählte Projekte aus dem Schwerpunkt „Verhaltensökonomik“ vor. Frau Dr. Agnes Bäker präsentierte zwei aktuelle sportökonomische Beiträge; "Performance Effects of Red Cards" und "Derby Effects in German Professional Soccer", Marlies Kluike stellte erste empirische Befunde aus dem Projekt „Multinationals and Employment Relations“ vor. Den Abschluss machten Julia Muschallik und Susanne Breuninger mit zwei Forschungsvorträgen aus dem Bereich der Bildungs- und Hochschulökonomik: Frau Muschallik sprach zu „Mentoring im Hochschulbereich“ und Frau Breuninger referierte aktuelle Befunde zur Frage, inwiefern die Forschungsproduktivität von Betreuern und Nachwuchswissenschaftlern korreliert sind.



Im Bild: Die Organisatoren des Netzwerktreffens (von links nach rechts): Prof. Dr. Martin Schneider, Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Prof. Dr. Dieter Sadowski, Prof. Dr. Kerstin Pull, Prof. Dr. Bernd Frick

**17.03. – 18.03.2011**

### **Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses**

Am 17. und 18.03.2011 tagte der Bildungsökonomische Ausschuss des Vereins für Socialpolitik in Tübingen und folgte damit einer Einladung der Ausschussvorsitzenden Prof. Dr. Kerstin Pull. Das Generalthema der Tagung, mit dem sich rund 30 angesehene Bildungsforscher aus dem deutschsprachigen Raum eineinhalb Tage lang beschäftigten, lautete: „Lehrer“. Als Referenten traten auf: Prof. Dr. Ludger Wößmann (LMU München), Dr. Guido Schwerdt (ifo-Institut), Prof. Dr. Heinrich Ursprung und Jun.Prof. Dr. Gerald Eisenkopf (beide Universität Konstanz), Dr. Guido Heineck (IAB), Prof. Dr. Bernd Fitzenberger (Universität Freiburg), Alexandra Schwarz (Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung), Prof. Dr. Stefan Wolter (Universität Bern), Prof. Dr. Ulrich Trautwein (Institut für Erziehungswissenschaften der Universität Tübingen), sowie Pia Dovern-Pinger (ZEW Mannheim) Wie auch in den Jahren zuvor war die Tübinger Tagung von einer hohen Diskussionsfreude der Teilnehmer und einem intensiven wissenschaftlichen Austausch geprägt.





**09.02. – 11.02.2011**

### **Personalökonomisches Kolloquium**

Vom 09. bis zum 11.02.2011 fand das 14. Personalökonomische Kolloquium in Zürich statt. Invited Speaker war der Begründer der Personalökonomik Prof. Dr. Edward P. Lazear (Stanford University). Der Lehrstuhl P&O war mit zwei Vorträgen vertreten: Dr. Agnes Bäker referierte aus einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit Dr. Vanessa Mertins (IAAEG): "Risk-Sorting and Preference for Team Piece Rates"; Susanne Breuninger und Prof. Dr. Kerstin Pull berichteten zum Thema „Like father(s), like son(s): Is there a relation between advisor and student productivity on group level?“

**19.01. – 21.01.2012**

### **Netzwerktreffen 2012**

Der vom Lehrstuhl P&O ausgerichtete Doktoranden-Workshop mit 30 Doktoranden und Post-Doktoranden von fünf Lehrstühlen aus Zürich, Paderborn, Trier und Tübingen war ein voller Erfolg. An insgesamt drei Tagen stellten knapp 20 Doktoranden und Post-Doktoranden im Fürstenzimmer auf Schloss Hohentübingen ihre aktuellen Arbeiten vor und erhielten Feedback für die nächsten Schritte. Vom Lehrstuhl P&O präsentierte Prof. Dr. Kerstin Pull einen Überblick über das Forschungsprogramm. Susanne Breuninger und Julia Muschallik präsentierten ihre Qualifikationsprojekte im Rahmen eines gemeinsamen Vortrags „Auslandsaufenthalte, Mentoring-Programme und Publikationserfolg“. Thomas Glökler stellte das Projekt „Variable Price Tournaments und Forced Distribution Systeme“ vor. Den Abschluss machte Mihael Duran mit einer Vorstellung des Projekts „Die Beratungs- und Kontrollfunktion mitbestimmter Aufsichtsräte“. Auch wurde die Gelegenheit des jährlichen Treffens genutzt, Lehrstuhl übergreifende gemeinsame Projekte weiter voran zu treiben.



**27.01. – 28.01.2012**

### **Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses**

Am 27. und 28.01.2012 tagte der Bildungsökonomische Ausschuss des Vereins für Socialpolitik in Zürich. Das Generalthema der Tagung, mit dem sich knapp 30 angesehene Bildungsforscher aus dem deutschsprachigen Raum eineinhalb Tage lang beschäftigten, lautete: „Natural and Social Experiments and Evidence-Based Educational Policy“. Als Referenten traten auf: PD Dr. Volker Meier (ifo-Institut), Jun.Prof. Dr. Gerald Eisenkopf (Universität Konstanz), Dr. Maresa Sprietsma (ZEW Mannheim), Prof. Dr. Patrick Puhani (Leibniz Universität Hannover), Dr. Simone Tuor Sartore (Universität Zürich), Dr. Oliver Himmler (MPI für Gemeinschaftsgüter, Bonn), Prof. Dr. Stefan Boes und Dr. Samuel Mühlemann (beide Universität Bern), Elisabeth Bügelmayer (DIW Berlin), Francesco Avvisati, PhD (OECD, Paris) sowie Dr. Patrick Arni (IZA Bonn und Universität Lausanne).

**14.03. – 16.03. 2012**

### **15. Kolloquium zur Personalökonomie**

Auch 2012 war der Lehrstuhl Personal und Organisation auf dem Personalökonomischen Kolloquium – diesmal in Paderborn – vertreten. Auf der Konferenz mit internationalem Publikum haben folgende Mitarbeiter aus ihren aktuellen Forschungsprojekten vorgetragen: Marlies Kluike zum Thema "Similar but still different – How US-MNCs in Switzerland and Germany utilize host-country training and skill practices", Charlotte Klempt zu "Committing to Incentives: Should the Decision to Sanction be Revealed?", Jasmin Joecks zu "Women on Boards and Firm Performance: What exactly is a 'critical mass'?" und Julia Muschallik zum Thema "Personalförderprogramme an Hochschulen: Die Produktivitätseffekte formaler und informaler Mentoring-Beziehungen im Vergleich".

13.09 - 14.09.2012

### **Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratstätigkeit“**

Am 13. und 14. September 2012 fand im Schloss Hohentübingen der Workshop "Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratstätigkeit" statt. Er wurde vom Lehrstuhl Personal und Organisation gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung ausgerichtet. Der Lehrstuhl war mit insgesamt drei Beiträgen vertreten: Philipp Sturm präsentierte einen gemeinsam mit Dr. Karin Vetter erstellten Beitrag „Stock Price Reaction to Supervisory Board Interventions: Empirical Evidence from Germany“, Jasmin Joecks stellte eine gemeinsame Studie mit Prof. Dr. Kerstin Pull und Dr. Karin Vetter zu „Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a ‚Critical Mass‘?“ vor und Mihael Duran berichtete erste Ergebnisse aus einem laufenden, von der Hans Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekt „Zusammensetzung, Effektivität und Erfolgsbedingungen mitbestimmter Aufsichtsräte“. Weitere Referenten waren Prof. Dr. Christian Hofmann (LMU München), Dr. Hossam Zeitoun (Warwick Business School), Dr. Irma Rybnikova (TU Chemnitz) und Prof. Dr. Thomas Steger (Universität Regensburg). Höhepunkt und Abschluss der Veranstaltung bildete eine Podiumsdiskussion, welche von Prof. Dr. Dieter Sadowski moderiert wurde. Als Podiumsgäste konnten Prof. Dr. Manfred Weiß (Universität Frankfurt), Roland Wolf (BDA), Rainald Thannisch (DGB) und Prof. Dr. Gregory Jackson (FU Berlin) begrüßt werden.



# 5. Weiterbildung

## 5.1 Wissenschaftliche Tagungen

### AGNES BÄKER

- › Herbstworkshop der wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschul-lehrer für Betriebswirtschaftslehre, Hamburg, 27.-28.09.2012.
- › 24th European Association of Labour Economists (EALE) Annual Conference, Bonn, 20.-22.09.2012.
- › Economic Science Association (ESA) European Conference, Köln, 12.-15.09.12.
- › Auftaktveranstaltung der BMBF Förderlinie Wissenschaftsökonomie, Mannheim, 31.05.-01.06.2012.
- › Thurgau Experimental Economics Meeting, Kreuzlingen, 20.04.2012.
- › 4. Volkswirtschaftlicher Workshop der Eberhard Karls Universität Tübingen, Tübingen, 24.-25.02.2012.
- › 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.-21.01.2012.
- › 41. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Ottobeuren, 25.-28. September 2011.
- › Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Universität Frankfurt, Frankfurt, 04.-07.09.2011.
- › 3. Volkswirtschaftlicher Workshop der Eberhard Karls Universität Tübingen, Tübingen, Deutschland, 18.-19.02.2011.
- › 14. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 10.02.2011.
- › Ph.D.-Workshop in Personnel Economics and Economics of Education (Instructor: Prof. Dr. Edward Lazear), Davos, Schweiz, 06.-08.02.2011.
- › Workshop "Economics & Management", Universität Paderborn, 11.01.2011.
- › 2<sup>nd</sup> European Conference in Sport Economics, Sporthochschule Köln, Deutschland, 05.-06.10.2010.
- › Jahrestagung der Gesellschaft für Experimentelle Wirtschaftsforschung, Luxemburg, Lu-xemburg, 30.09.-02.10.2010.

### **SUSANNE BREUNINGER**

- 14. Workshop der Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Berlin, 17.-18.02.2012.
- EFMD Higher Education Conference, Horgen (CH), 14.-15.02.2012.
- 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.-21.01.2012.
- Herbstworkshop der Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V., Rauischholzhausen, 28.-30.09.2011.
- 7. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 01.04.2011.
- 14. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 10.02.2011.

### **MIHAEL DURAN**

- XIII. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (GEABA), Graz, 19.-21.09.2012.
- Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratsstätigkeit“, Tübingen, 13.-14.09.2012.
- Ratio Colloquium for Young Social Scientists, Stockholm, 09.-11.08.2012.
- 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.-21.01.2012.
- 37. Hohenheimer Oberseminar, Marburg, 10.-11.11.2011.

### **THOMAS GLÖKLER**

- 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.-21.01.2012.

### **JASMIN JOECKS**

- XIII. Symposium zur ökonomischen Analyse der Unternehmung (GEABA), Graz, 19.-21.09.2012.
- Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratsstätigkeit“, Tübingen, 13.-14.09.2012.
- 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 15.-16.03.2012.

## **CHARLOTTE KLEMP**

- 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 15.-16.03.2012.
- Jahrestagung 2011 der Gesellschaft für experimentelle Wirtschaftsforschung, Nürnberg, 08.10.2011.

## **MARLIES KLUIKE**

- People and Organizations Conference, Philadelphia, 28.-29.09.2012.
- British Academy of Management Conference, Cardiff, 11.-13.09.2012.
- IREC - ESA/RN 17 Joint Conference, Lissabon, 05.-07.09.2012.
- 32. International Geographical Congress, Köln, 26.-30.08.2012.
- International Labor and Employment Relations Association (ILERA) World Congress, Philadelphia, 02.-05.07.2012.
- 24. Annual Conference, Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE), MIT, Boston, 28.-30.06.2012.
- International Labour Process Conference (ILPC), Stockholm, 27.-29.03.2012.
- Young Scholar's Workshop, 10<sup>th</sup> International Conference Marco Biagi, Modena, Italy, 22.03.2012.
- 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 15.-16.03.2012.
- 23. Annual Conference, Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Madrid 23.06.2011.
- 7. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 01.04.2011.
- GIRA Spring School, IAAEG; Trier, 24.03.2011.

## **JULIA MUSCHALLIK**

- Herbstworkshop der wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre, Hamburg, 27.-28.09.2012.
- 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.16.03.2012.
- 14. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre e.V., Berlin, 16.-18.02.2012.
- 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.-21.01.2012.
- 7. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 01.04.2011.

## **KERSTIN PULL**

- › Workshop „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsrats-tätigkeit“, Tübingen, 14.09.2012.
- › International Labor and Employment Relations Association (ILERA) World Congress, Philadelphia, 02.-05.07.2012.
- › 24. Annual Conference, Society for the Advancement of Socioeconomics (SASE), MIT, Boston, 28.-30.06.2012.
- › 15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.-16.03.2012.
- › Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik, Zürich, 27.-28.01.2012
- › 8. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Tübingen, 19.-21.01.2012.
- › 41. Wirtschaftswissenschaftliches Seminar Ottobeuren, Ottobeuren, 25.-28.09. 2011.
- › 7. Netzwerktreffen der korrespondierenden Mitglieder des IAAEG, Universität Paderborn, 01.04.2011.
- › Bildungsökonomischer Ausschuss im Verein für Socialpolitik, Tübingen, 17.-18.03.2011.
- › 14. Personalökonomisches Kolloquium, Zürich, 10.02.2011.



## 5.2 Forschungsaufenthalte

### MARLIES KLUIKE

- London School of Economics and Political Science: 07.02.-18.03. 2011

### KERSTIN PULL

- Hoover Institution, Stanford University: 27.02.-27.06.2012

## 5.3 Hochschuldidaktische Weiterbildung

### MARLIES KLUIKE

Im Februar 2011 hat Marlies Kluike das Baden-Württemberg-Zertifikat für Hochschuldidaktik erworben, welches ihr am 04.02.2011 an der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik in Tübingen verliehen wurde. Das Zertifikat bietet eine didaktisch-methodisch begründete Kombination aus Workshops, Praxisberatungen und Lehrhospitationen und orientiert sich hinsichtlich seiner Anforderungen an internationalen Standards. Das Hochschuldidaktikzentrum der Universitäten Baden-Württemberg (HDZ), welches dieses Zertifikat verleiht, wurde im Jahr 2001 vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg und den neun Universitäten des Landes gegründet. Der Lehrstuhl gratuliert!

# 6. Wissenschaftliche Selbstverwaltung

## 6.1 Fakultät

### KERSTIN PULL

- Fachbereichssprecherin des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft (01.10.2010-31.03.2011)
- Mitglied des Fakultätsrats der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2010)
- Mitglied des Promotionsausschusses und der Landesgraduiertenförderungskommission der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2010)
- Mitglied der Berufungskommissionen für die W3-Professuren „Finance“ und „Betriebswirtschaftliche Steuerlehre“
- Mitglied des Aufsichtsrats der Friedrich-List-Stiftung (seit 01.10.2003)

### SUSANNE BREUNINGER

- Mitglied im kommissarischen Vorstand der Graduiertenakademie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, seit 05/2011

### MIHAEL DURAN

- Stellvertretendes Mitglied der Studienkommission der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (seit 21.05.2012)

### MARLIES KLUIKE

- Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft (seit WiSe 2010), im SoSe 2012, in Vertretung, Gleichstellungsbeauftragte der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

## 6.2 Universität

### KERSTIN PULL

- Fachbereichsexternes Mitglied in der Berufungskommission für die W3-Professur „Berufliche Bildung“
- Principal Investigator der “Graduate School on Learning, Educational Achievement, and Life Course Development (LEAD)”, gefördert durch die Exzellenzinitiative

## 6.3 Scientific Community

### KERSTIN PULL

#### ▸ Netzwerke

- Mitglied des Ausschusses für Unternehmenstheorie und –politik im Verein für Socialpolitik (VfS) (seit 04/2009)
- Mitglied des erweiterten Vorstands des Vereins für Socialpolitik (seit 03/2009)
- Mitglied des Bildungsökonomischen Ausschusses im Verein für Socialpolitik (VfS) (seit 03/2007; seit 03/2009 Vorsitzende)
- Korrespondierendes Mitglied des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG), Trier (seit 2003)

#### ▸ Wissenschaftliche Beratung

- Expertengruppe zur Evaluation der HIS-Hochschulforschung HIS-HF im Auftrag des Wissenschaftsrats (2012)
- Projektbeirat “Neue Firmen und der Wandel der Erwerbsarbeit”, gefördert durch die Hans-Böckler Stiftung (seit 2011)
- Leitungsausschuss Berufsbildungsforschung im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement, Bern (seit 08/2008)
- Wissenschaftlicher Beirat des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (FATK) Tübingen (seit 2005)
- Wissenschaftlicher Beirat des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen (seit 2005, seit 2008 Stellvertretende Vorsitzende)

#### ▸ Gutachtertätigkeit

- *Wissenschaftliche Fachzeitschriften:* Academy of Management Journal (AMJ), British Journal of Industrial Relations (BJIR), Central European Journal of Operations Research, Die Betriebswirtschaft (Business Administration Review, DBW), Die Unternehmung (Swiss Journal of Business Research and Practice), Education Economics Journal, Economic Inquiry, Industrielle Beziehungen (German Journal of Industrial Relations), Journal of Behavioral Decision Making, Journal of Economic Psychology, Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE), Management Research Review, Management Revue (International Review of Management Studies), Marketing ZFP – Journal of Research and Management, Metroeconomica, Personnel Review, Research Policy, Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies), Schmalenbach Business Review (sbr), Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (Journal of Labour Market Research, ZAF), Zeitschrift für Betriebswirtschaft (Journal of Business Economics, ZfB), Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF), Zeitschrift für Personalforschung (German Journal of Human Resource Research, ZfP)
- *Wissenschaftliche Tagungen:* Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Herbstworkshop der Kommission Personal im VHB, Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (VfS)
- *Forschungs- und Qualifizierungsprojekte:* Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Studienstiftung des Deutschen Volkes, Fritz-Thyssen-Stiftung, Hanns-Seidel-Stiftung, Alexander von Humboldt-Stiftung, Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)

▸ **Herausgeberschaften**

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