

Personal und Organisation



Für ihren ersten Tag an der Eberhard Karls Universität Tübingen im Jahr 2003 hat die Inhaberin des Lehrstuhls für Personal und Organisation, Kerstin Pull, ein treffendes Bild: „Die Schubladen waren leer.“ Mit ihrem Start in der Betriebswirtschaftslehre der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde aus dem P für Planung ein P für Personal. Der Umbau war gewollt, die Ausrichtung fiel mit der

Berufung von Professorin Pull auf Personalökonomik. Von den Mitarbeitern bis zu den Studierenden, von der Lehrkonzeption bis zu den Forschungsschwerpunkten waren alle und alles auf Neuaufbau eingestellt und ausgerichtet.

Heute, nach fast sechs Jahren, sind die Schubladen gut gefüllt. Das Fach hat sich an der Uni Tübingen etabliert. Vom Vertiefungsfach im

Diplomstudiengang hat sich Personal in einen Teil des Pflichtkanons für den Bachelor gewandelt. Sowohl die Studierenden der internationalen Studiengänge als auch die normalen Betriebswirtschaftsstudierenden begegnen ihm frühzeitig. Und damit seinen mathematischen und analytischen Anforderungen.

Als schwere Kost stoßen Theorie und Empirie bei den jungen Leuten im Hörsaal zwar des Öfteren auf Widerstand, doch Argumente, Fallbeispiele und Praktiker vermitteln die Sinnhaftigkeit der personalökonomischen Herangehensweise. Wenn ein Telekommanager vom Personalabbau berichtet oder ein Roland-Berger-Berater über Recruiting und Beförderung spricht, erhalten die analytischen Übungen schnell einen Bezug zum Wirtschaftsleben. „Wichtig ist es mir, nicht nur das pralle Leben der Praxis vorzuführen, sondern die Informationen der Praktiker in die Veranstaltungsthemen zu integrieren“, erklärt Hochschullehrerin Pull. „Deshalb werden die Besuche in den Vorlesungen und Seminaren nachgearbeitet.“

Wer bei der Forscherin Kerstin Pull punkten will, muss sich selbstverständlich erst Recht auf Theorie, Felddaten und Experimente einlassen. Die Forschungsprojekte des Lehrstuhls und seiner Mitarbeiter sprechen da eine deutliche Sprache: Berufungsturniere lautet ein Thema, in dem hochschulökonomische Daten mit spieltheoretischer Modellierung gekoppelt werden, Outsourcing ein anderes. Andere Arbeiten beschäftigen sich mit Incentive-Reisen unter besonderem Augenmerk

Der Lehrstuhl in Zahlen

Mitarbeiter: 3 (davon 0,5 Stelle aus DFG-Mitteln, 0,5 aus Studiengebühren), 1 Sekretärin (0,5 Stelle), 6 studentische Hilfskräfte

Studierende: ca. 200 in den Vertiefungsveranstaltungen des Lehrstuhls, 350 in der Bachelor-Veranstaltung „Arbeit, Personal, Organisation“

Diplomarbeiten: 20 Diplom-/Masterarbeiten pro Jahr

Diplomarbeiten (Auswahl): Work-Life-Balance: The effects of organizational initiatives to create a family-supportive work environment; Steuerung von Innovationsprojekten über Entlohnungsschemata; Signaleffekte und vertikale Integration; Erfolgswirkungen der Ausgestaltung von Teamarbeit; Der Einfluss von Entlassungsentscheidungen auf die Anreizwirkung von relativen Leistungsturnieren; Rückverlagerungen deutscher Unternehmen aus dem Ausland; Organisational Activities to Advance Women in Management: Efforts and Effects; Personalauswahl im internationalen Vergleich: Der Einfluss der Kultur; Modelle zur Erklärung irrationalen Verhaltens in experimentellen

Spielen; Maßnahmen zum Abbau von Informationsasymmetrien auf Hochschulmärkten; Studentische Lehrevaluationen – Ein Instrument zur Verbesserung der Qualität der Lehre?

Dissertationen (Auswahl): Studiengebühren als Signalling- und Screeninginstrument; Anreiz- und Selektionswirkungen von Berufungsturnieren; Teamheterogenität und Performance: Das Beispiel Graduiertenkollegs; Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter; Teamfähigkeit und Rekrutierung; Outsourcing von Personaldienstleistungen; Heterogene Aufsichtsräte und Unternehmensperformance

Kontakt:

Eberhard Karls Universität Tübingen
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Betriebswirtschaftslehre
Lehrstuhl für Personal und Organisation
Prof. Dr. Kerstin Pull
Nauklerstraße 47
72074 Tübingen
Tel. 07071/29 78186
Fax 07071/29 5077
P_O@uni-tuebingen.de
www.uni-tuebingen.de/Personal_und_Organisation/

auf die Heterogenität der Teilnehmer, mit Leistungsturnieren in den USA und Japan, mit Teamfähigkeit und Rekrutierung. Mal haben die Theorien die Nase vorn, mal die empirischen Daten, aber immer muss Beides einen Platz finden. Diese Einstellung ist in der Laufbahn der 41-jährigen Forscherin zu einer festen Überzeugung gewachsen.

Geboren wurde Kerstin Pull in der alten Römerbastion Trier. Sie hielt ihrer Heimatstadt bis nach der Habilitation die Treue. Zumindest als Basisstation. Denn schon während des Volkswirtschaftsstudiums ging sie für einige Zeit in die USA. Die guten internationalen Kontakte der Universität Trier machten ein Teilstudium an der Clark-University in Worcester möglich. In Trier promovierte Pull 1996 und habilitierte 2003, während sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG) arbeitete und ein Postdoc-Studium im Graduiertenkolleg Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen absolvierte.

Ihre Dissertation schrieb die Nachwuchswissenschaftlerin zu „Übertarifliche Entlohnung und freiwillige betriebliche Leistungen“. Ihr ging es um die Diskussion der hohen Lohnnebenkosten und die gleichzeitigen impliziten Verhandlungen als Orientierung. Auch die Habilitationsschrift, mit der sie die Venia Legendi für das Fach Betriebswirtschaftslehre erlangte, handelte von Widersprüchen: der Diskussion um den teuren Wirtschaftsstandort Deutschland und die tatsächlichen Motive von ausländischen Unternehmen sich hier niederzulassen. „Standortwahl und Arbeitsmarktregulierung“ hieß das Thema. Wissenschaftlerin Pull verglich das deutsche mit dem britischen Arbeitsrecht und befragte Investoren aus den USA.

„Interessant war an dem Ergebnis“, meint Pull heute, „dass die Standortbedingungen weniger beeinflussten, ob die amerikanischen Firmen überhaupt in Europa investierten, sondern mit welchen Sparten und Bereichen sie in welches Land gingen.“ Das

Thema Investitionsentscheidungen treibt Professor Pull immer noch um. „Damals habe ich die Mütter befragt“, sagt sie. „Die Sicht der Töchter im Umgang mit den Standorten zu untersuchen wäre ein Forschungsgegenstand, der sich im nächsten Schritt anbietet.“

Selbstverständlich denkt die Wissenschaftlerin auch hier wieder an Arbeiten, in denen Theorie und Empirie verwoben werden. „So schaffen wir nachhaltige Ergebnisse“, betont Kerstin Pull. Davon ist sie überzeugt und möchte diese Überzeugung unbedingt weitergeben an die Studierenden. Bei dieser Mission scheint einige Energie notwendig. Denn wer sich für das Fach Personal einschreibt, denkt eher an Psychologie, Soziologie oder Arbeitsrecht. „Wir führen Auswahlgespräche mit den Abiturienten und schon dort mache ich deutlich, dass wir ein personalökonomischer Lehrstuhl sind“, schildert Hochschulleh-

rin Pull. „Dennoch haben die wenigsten Erstsemester eine Vorstellung davon, dass Mathematik bei uns einen weitaus höheren Stellenwert hat als Psychologie.“

Im sechsten Jahr schärft Kerstin Pull in Tübingen diese Ausrichtung. Damals hatte sie gleichzeitig ein Ruf nach Wien und Tübingen ereilt. Tübingen trug mit seinem Gesamtpaket aus Hochschulleistungen und Lebensumfeld den Sieg davon. Die Hochschullehrerin und ihre Familie haben sich inzwischen in Tübingen etabliert – für die neun- und elfjährigen Söhne ein idealer Ort um sich (und ihre Eltern) in der überschaubaren naturverbundenen Stadt auszuprobieren. Heute gehört der elterliche Jubel auf den Fußballplätzen und in den Judo hallen der Universitätsstadt zum (entspannenden) Freizeitprogramm. Für kurze Momente läuft dieser Jubel dann Lehre und Forschung den Rang ab.

Ruth Lemmer



Prof. Dr. Kerstin Pull will Wirtschaftstheorie und Empirie systematisch verknüpfen.

Ihr Lehrstuhl steht für internationale Themen. Wie wird sich das in Zukunft gestalten?

Es gibt da sicher noch für Jahrzehnte genug zu tun. Thematisch reichen die Aspekte von Fragen der internationalen Karriere bis zu den Wanderbewegungen von Unternehmen. Wir werden vor allem in Kooperationen mit Hochschulen forschen – und auch lehren. Zürich und Yokohama, Wien und Stanford sind aktuell unsere Partner, aber wir sind für weitere Kooperationen offen. Vergleichende internationale Forschung wird im Rahmen der rasch fortschreitenden Globalisierung spannend bleiben.

Mit welchen Forschungsergebnissen können Sie Unternehmen in ihrer Internationalisierung unterstützen?

Bei den Expatriats liegt noch Vieles im Argen. Da wird stark in den Weg nach

PERSONALKurzinterview

draußen investiert, es wird trainiert sich flexibel und offen auf andere Kulturen einzulassen. Die Rückkehrer aber stehen oft vor ungelösten Fragen – vom Nutzen des Auslandsaufenthaltes für die eigene Karriere bis zur Wiedereingliederung in die deutsche Zentrale. Auch Managing Diversity ist noch nicht ausreichend erforscht. Da steht immer wieder die Frage im Raum, wie viel Heterogenität ein Team oder ein Gremium verträgt.

Was möchten Sie Ihren Studierenden in die Praxis mitgeben?

Wir können die Welt nur über unseren wissenschaftlichen Nachwuchs verändern. Deshalb ist es mir so wichtig die Studierenden davon zu überzeugen, dass die systematische Verknüpfung von Theorie und Empirie die Forschung weiter bringt – und vor allem Ergebnisse hervorbringt, die in der betriebspraktischen Arbeit nutzen. Dort Entscheidungen zu treffen auf der Basis exakter und theoretisch gut eingebetteter Ergebnisse bringen den unternehmerischen Erfolg weitaus eher voran als Entscheidungen, die auf einer schwachen Theorie- und Datenbasis beruhen.