



*Prof. Dr. Laszlo Goerke*

Lehrstuhl für Personalökonomik  
Fachbereich IV – BWL

Tel. 0651-201-2625

Fax 0651-201-3858

E-Mail: goerke@uni-trier.de

Trier, 11. September 2017

Kolloquium für Bachelor- und Masterarbeiten  
(14202495)  
**Behavioristische Personalökonomik**  
im Wintersemester 2017/2018

Liebe Kommilitoninnen, liebe Kommilitonen,

der Lehrstuhl für Personalökonomik wird im Wintersemester 2017/18 wiederum Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten) betreuen. Diese werden im Rahmen eines Kolloquiums geschrieben. Die Teilnahme an dem Kolloquium ist für alle Studentinnen und Studenten verpflichtend, die eine Abschlussarbeit schreiben. Details zum Ablauf des Kolloquiums finden Sie nachstehend. Bitte beachten Sie, dass diese Ankündigung gelegentlich aktualisiert wird. Das Datum oben rechts verweist auf die aktuelle Version.

**Oberthema: Behavioristische Personalökonomik**

Seit Ende der 1970er Jahre spielen in der ökonomischen Theorie und Empirie verstärkt behavioristische Elemente eine zentrale Rolle. Das klassische Modell eines rein egoistischen, nutzenmaximierenden, rational alle Informationen berücksichtigenden Homo oeconomicus wurde damit konfrontiert, dass empirische Beobachtungen stark von den Modellannahmen abweichen. Die verhaltensökonomische Forschung versucht dieses Verhalten unter anderem durch besondere Präferenzen, Heuristiken oder nicht-rationale Überzeugungen zu erklären. Auch Forschungsergebnisse aus den angrenzenden Disziplinen, wie bspw. den Sozialwissenschaften oder der Psychologie bieten Möglichkeiten, den Einfluss von behavioristischem Verhalten auf Arbeitsmarktentscheidungen kenntlich zu machen. Erkenntnisse der Verhaltensökonomik haben somit für die Personalökonomik immer mehr an Bedeutung gewonnen. Daher widmen sich die Abschlussarbeiten im Wintersemester 2017/18 dem Bereich der behavioristischen

Personalökonomik. Arbeitsmarkentscheidungen sowie variierendes Verhalten auf Firmenentscheidungen, ausgelöst durch Entlohnungsstruktur und Firmenverhalten, können nun durch Einbezug von besonderen Präferenzen und Motivationen diverser Gruppen etc. besser verstanden und erklärt werden.

Im Rahmen des Kolloquiums untersuchen die Studierenden aktuelle Fragen der Personalökonomik auf Basis empirischer und theoretischer Literatur. Durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Facetten der behavioristischen Personalökonomik wird den Studierenden die Möglichkeit gegeben, Fragestellungen gemeinsam zu diskutieren, von den Erkenntnissen der anderen Teilnehmer zu profitieren und gleichzeitig zur Verbesserung der Arbeiten der anderen Verfasserinnen und Verfasser beizutragen.

## **Inhaltlicher und zeitlicher Ablauf**

Bewerbung:

Bachelor: Bitte bewerben Sie sich im Rahmen des zentralen Vergabeverfahrens für einen Platz. Sie werden rechtzeitig darüber informiert, ob Ihnen im Rahmen des Vergabeverfahrens der gewünschte Platz zugeteilt werden konnte. Wenn dies der Fall ist, senden Sie bitte bis spätestens 15.10.2017 eine Mail an das Sekretariat des Lehrstuhls, Frau Hermanns (hermanns@uni-trier.de), mit Ihrer Matrikelnummer und einer Präferenzliste, die drei der unten aufgeführten Themen umfasst.

Master: Bitte bewerben Sie sich im Rahmen des zentralen Vergabeverfahrens für einen Platz. Sie werden rechtzeitig darüber informiert, ob Ihnen im Rahmen des Vergabeverfahrens der gewünschte Platz zugeteilt werden konnte. Es wäre sinnvoll, wenn Sie sich deutlich vor Schluss des zentralen Vergabeverfahrens persönlich an mich wenden, damit mögliche Themen vorab besprochen werden können.

Ablauf:

Zu Beginn der Bearbeitungszeit werden drei für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmern verpflichtende Veranstaltungen stattfinden. Ziel dieser Veranstaltungen ist zum einen, alle Studierenden mit der Bearbeitung von wissenschaftlichen Texten vertraut zu machen. Zum anderen dienen die Veranstaltungen der inhaltlichen Vorbereitung auf die Abschlussarbeit. Dementsprechend werden wir einen grundlegenden Text zum Thema gemeinsam durcharbeiten. Im Hinblick auf die Abschlussarbeit werden Studentinnen und Studenten weiterhin darauf vorbereitet, innerhalb einer vorgegebenen Frist selbständig, problemorientiert und aus einer wissenschaftlichen Perspektive verschiedene Fragestellungen zu bearbeiten. Diese Veranstaltungen sollen die Studentinnen und Studenten dazu befähigen, in ihrer Abschlussarbeit die jeweilige Forschungslogik überzeugend darzulegen, eine angemessene Methodik auszuwählen und diese sinnvoll umzusetzen.

Nach rund sechs Wochen bieten wir einen freiwilligen Termin (voraussichtlich Anfang Dezember) an, an dem wir in Kleingruppen die bisherigen Resultate diskutieren und Fragen besprechen. Voraussichtlich Mitte Januar 2018 erfolgt die Vorstellung der Bachelor- und Masterarbeitskonzeptionen. Die Teilnahme hieran ist für alle Studentinnen und Studenten verpflichtend. In dieser Veranstaltung soll die Forschungsfrage der Arbeit dargestellt, motiviert

und die sich daraus ergebende Konzeption vorgestellt werden. Nähere Hinweise zu den beiden Vorstellungsveranstaltungen finden Sie unten.

Studierende, welche sich aufgrund eines Erasmus-Studiums im Ausland befinden und daher Schwierigkeiten haben, an den genannten Pflichtterminen teilzunehmen, melden sich bitte bis spätestens So. 15.10.2017 per Email bei mir (goerke@uni-trier.de) – frühzeitiger wäre besser.

## **Terminplanung**

Anfangsveranstaltung (Teilnahme ist verpflichtend, Goerke):

Zeit: Mi. 18.10.2017; 12.15–13.45, Raum B 17.

In dieser Sitzung werden die Themen kurz vorgestellt, der Ablauf des Kolloquiums erläutert und die Anforderungen an Abschlussarbeiten präzisiert. Bitte bringen Sie zu dieser Veranstaltung das Anmeldeformular des HPA mit, so dass es von uns ausgefüllt und unterschrieben werden kann.

Offizieller Beginn der Bearbeitungszeit: voraussichtlich zu Beginn der dritten Semesterwoche.

Einführungsveranstaltungen (verpflichtend; Hartmann, Homolka):

Nähere Informationen zu diesen Veranstaltungen erhalten Sie rechtzeitig per Mail.

Teil 1: Mi. 25.10.2017, 08.30–12.00, Max-Weber-Raum, H 714, IAAEU (Campus II)  
Grundlagen & wissenschaftlicher Beitrag I

Teil 2: Do. 02.11.2017, 08.30–12.00, Max-Weber-Raum, H 714, IAAEU (Campus II)  
Grundlagen & wissenschaftlicher Beitrag II

Teil 3: Mi. 08.11.2017, 08.30–12.00, Max-Weber-Raum, H 714, IAAEU (Campus II)  
Grundlagen & wissenschaftlicher Beitrag III

Diskussion erster Resultate (freiwillig; Goerke, Hartmann, Homolka):

Voraussichtliche Zeiten: In der Woche von Mo. 04.12.2017 bis Fr 08.12.2017. Max-Weber-Raum, H 714, IAAEU (Campus II). Nähere Termininformationen folgen.

Damit wir dieses Treffen sinnvoll planen und einen Zeitplan erstellen können, benötigen wir von Ihnen bis zum 29.11.2017 eine Rückmeldung an Herrn Homolka (homolka@uni-trier.de), ob Sie aktiv an diesem Termin teilnehmen möchten. Bitte orientieren Sie sich bei der Vorbereitung an den Vorgaben für die Vorstellung der Konzeptionen (s. u.). Weiterhin senden Sie uns, sofern Sie aktiv partizipieren, bis zum 01.12.2017 ein ein- bis zweiseitiges schriftliches Exposé (an goerke@uni-trier.de, hartmann@iaaeu.de, homolka@uni-trier.de), in dem auf die unten angesprochenen Punkte eingegangen wird, damit wir uns vorbereiten können.

Wir empfehlen allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Abschlusskolloquiums zu diesem ersten Termin aktiv beizutragen, also ihre Konzeption bereits vorzustellen. Nach unserer Erfahrung wirkt sich eine frühzeitige, intensive Auseinandersetzung mit der Thematik durchgängig positiv aus, auch da wir mehr Möglichkeiten haben, rechtzeitig Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten zu geben.

Vorstellung der Konzeptionen (verpflichtend; Goerke, Hartmann, Homolka):

Voraussichtlicher Termin: In der Woche vom Mi. 17.01 - Fr. 19.01.2018; Max-Weber-Raum, H 714, IAAEU (Campus II). Nähere Termininformationen folgen.

Bitte senden Sie bis zum 10.01.2018 ein zwei- bis dreiseitiges Exposé (an goerke@uni-trier.de, hartmann@iaaeu.de und homolka@uni-trier.de), welches Sie in der folgenden Woche in einem Vortrag von 10 Minuten präsentieren. Bitte achten Sie darauf, dass Ihr Exposé die folgenden Anforderungen erfüllt:

1. Aus einer kurzen, literaturgestützten Motivation ist die Zielsetzung der Arbeit abzuleiten und mithin die zu beantwortende Forschungsfrage konkret zu formulieren.
2. Es ist zu verdeutlichen, mit welchen wissenschaftlichen Methoden eine Antwort auf die Forschungsfrage gefunden werden soll, z.B. ob Sie in Ihrer Arbeit den Schwerpunkt auf empirische oder theoretische Literatur legen oder ob Sie eigene Datenauswertungen einbeziehen werden. Beachten Sie aber bei der Auswahl der Methode, dass Sie selbst über ausreichende diesbezügliche Kenntnisse verfügen.
3. Führen Sie in Ihrem Exposé einen Gliederungsentwurf der Arbeit auf. Formulieren Sie dabei zu jedem Gliederungspunkt explizit, warum dieser für die Beantwortung der Forschungsfrage notwendig ist und mit welcher Literatur Sie den Gliederungspunkt bearbeiten werden.
4. Skizzieren Sie die wichtigsten Ergebnisse Ihrer Arbeit.
5. Führen Sie die verwendete Literatur in einem Literaturverzeichnis auf.
6. Das Exposé muss (!) den formalen Standards des wissenschaftlichen Arbeitens genügen (bspw. in Bezug auf Zitation). Außerdem ist auf fehlerfreie Formulierungen und korrekte Zeichensetzung zu achten.

Wir als Betreuer werden versuchen herauszufinden, ob die Arbeit einen inneren Zusammenhang aufweist und die Argumentation logisch konsistent ist. Die vorgestellte Konzeption werden wir kommentieren und Anregungen geben. Darüber hinaus ist es sinnvoll, Fragen offen anzusprechen, die Sie in Bezug auf Inhalt und das weitere Vorgehen haben.

## **Themen**

Die nachfolgend angegebene Literatur wird über Stud.IP bereit gestellt.

### **1. Fairness**

Viele Modelle in der ökonomischen Theorie basieren auf der Annahme, dass Individuen ausschließlich ihren materiellen Eigennutzen maximieren und per se keine sozialen Ziele verfolgen. Ergebnisse experimenteller Studien sowie Alltagserfahrungen zeigen jedoch, dass sich das menschliche Verhalten offensichtlich nicht in jeder Situation an diesen strengen Annahmen orientiert. Als einen Grund für die Abweichung hierfür nennt die behavioristische Forschung die Inkorporation von Fairnessüberlegungen. Das Abwägen zwischen fairem und eigennützigem Verhalten kennzeichnet unter anderem im Zusammenhang mit Moral Hazard

einen zentralen Aspekt bei der Ausgestaltung bzw. Wahl von Kontrakten, in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern oder im Rahmen von Verhandlungen.

- Charness, G., Du, N., Yang, C., & Yao, L. (2013). Promises in contract design. *European Economic Review*, 64, 194-208.
- Fehr, E., & Schmidt, K. (1999). A theory of fairness, competition, and cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), 817-868.
- Fehr, E., Klein, A., & Schmidt, K. (2007). Fairness and contract design. *Econometrica*, 75(1), 121-154.
- Gill, D., Prowse, V., & Vlassopoulos, M. (2013). Cheating in the workplace: An experimental study of the impact of bonuses and productivity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 96, 120-134.

## **2. Arbeitsmotivation**

In Rahmen der Personalökonomik herrscht Konsens darüber, dass der Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Erreichen unternehmerischer Ziele eine entscheidende Bedeutung zukommt. Diese hängt jedoch nicht nur von harten Faktoren, wie Entlohnung und Arbeitsleid ab. Vielmehr spielen auch behavioristische Elemente wie unter anderem reziprokes Verhalten, die Wertschätzung oder auch die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit eine entscheidende Rolle. In diesem Zusammenhang beschäftigten sich in den vergangenen Jahren eine zunehmende Anzahl von personalökonomischen Untersuchungen mit der Frage, inwieweit die Arbeitsmotivation von Mitarbeitern durch solche Aspekte beeinflusst wird.

- Bellemare, C., & Shearer, B. (2009). Gift giving and worker productivity: Evidence from a firm-level experiment. *Games and Economic Behavior*, 67(1), 233-244.
- Bradler, C., Dur, R., Neckermann, S., & Non, A. (2016). Employee recognition and performance: A field experiment. *Management Science*, 62(11), 3085-3099.
- Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2017). When the meaning of work has disappeared: Experimental evidence on employees' performance and emotions. *Management Science*, 63(6), 1696-1707.
- Fehr, E., & Goette, L. (2007). Do workers work more if wages are high? Evidence from a randomized field experiment. *The American Economic Review*, 97(1), 298-317.

## **3. Wettbewerb, Risikoaversion und Geschlecht**

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen und ihre Gründe sind ein zentraler Bestandteil der aktuellen politischen Diskussion. Neben Diskriminierungsaspekten wird in der Personalökonomik vor allem diskutiert, ob sich das Verhalten von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt grundsätzlich unterscheidet. Hierbei können bestimmte Erkenntnisse der Verhaltensökonomik, wie geschlechtsspezifische Risikopräferenzen oder variierendes Verhalten in Wettbewerbssituationen von Männern und Frauen, in bestehende Arbeitsmarktmodelle integriert werden. Dies trägt zu einem besseren Verständnis der Geschlechterdifferenzen bei.

- Azmat, G., & Petrongolo, B. (2014). Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? *Labour Economics*, 30, 32-40.
- Dargnies, M. (2012). Men too sometimes shy away from competition: The case of team competition. *Management Science*, 58(11), 1982-2000.

- Heinz, M., Juranek, S., & Rau, H. (2012). Do women behave more reciprocally than men? Gender differences in real effort dictator games. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 105-110.
- Kuhn, P., & Villeval, M. (2015). Are women more attracted to co-operation than men? *The Economic Journal*, 125(582), 115-140.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.

#### 4. Teamkomposition

Firmen gehen bei der Bildung von Teams selten nach dem Zufallsprinzip vor. Unter der Annahme geordneter Präferenzen und der Voraussetzung rein egoistischen Handelns sollten Teammitglieder sich jedoch in jeder vorstellbaren Teamkonstellation gleich verhalten. Diese Annahmen scheinen modifizierungsbedürftig durch den Einbezug sozialer Präferenzen und der Berücksichtigung einer vorhandenen Teamdynamik. Erkenntnisse der experimentellen Verhaltensökonomie tragen hier dazu bei, Unterschiede zwischen heterogen und homogen zusammengesetzten Teams ersichtlich zu machen sowie Zusammenhänge zwischen der Teamlohnung und der Teamkomposition besser zu verstehen.

- Apesteagua, J., Azmat, G., & Iriberry, N. (2012). The impact of gender composition on team performance and decision making: Evidence from the field. *Management Science*, 58(1), 78-93.
- Bandiera, O., Barankay, I., & Rasul, I. (2013). Team incentives: Evidence from a firm level experiment. *Journal of the European Economic Association*, 11(5), 1079-1114.
- Dargnies, M. (2012). Men too sometimes shy away from competition: The case of team competition. *Management Science*, 58(11), 1982-2000.
- Hamilton, B., Nickerson, J., & Owan, H. (2003). Team incentives and worker heterogeneity: An empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation. *Journal of Political Economy*, 111(3), 465-497.

#### 5. Anreizentlohnung

Eine Möglichkeit, Leistungsanreize innerhalb eines Betriebs zu setzen, stellt die Arbeitsentlohnung nach Leistung dar. Hier wird der gesamte Lohn oder zumindest ein Teil an das Erbringen der gewünschten Leistung gekoppelt. Nach dem Primat des Homo oeconomicus wäre hierbei davon auszugehen, dass ein Mehr an Arbeitsleid bei höherer Leistung adäquat durch den Lohn kompensiert wird im Vergleich zu einem statischen Festgehalt. Diesem Argument entgegengesetzt geht die Verhaltensökonomik von der Möglichkeit intrinsisch motivierter Individuen aus. Daran knüpft die Frage an, inwieweit intrinsisch und extrinsisch motivierte Personen auf Anreizentlohnung unterschiedlich reagieren.

- Dohmen, T., & Falk, A. (2011). Performance pay and multidimensional sorting: Productivity, preferences, and gender. *The American Economic Review*, 101(2), 556-590.
- Ederer, F., & Manso, G. (2013). Is pay for performance detrimental to innovation?. *Management Science*, 59(7), 1496-1513.
- Gneezy, U., & Rey-Biel, P. (2014). On the relative efficiency of performance pay and non-contingent incentives. *Journal of the European Economic Association*, 12(1), 62-72.
- Lazear, E. (2000). Performance Pay and Productivity. *The American Economic Review*, 90(5), 1346-1361.

## **Formalien**

Für den Erwerb von Kreditpunkten (Bachelor, Master) sind fünf Teilleistungen zu erbringen:

1. Teilnahme an der Anfangsveranstaltung am 18.10.2017.
2. Teilnahme an den Einführungsveranstaltungen Oktober/November 2017.
3. Vorstellung der Konzeption der Abschlussarbeit im Rahmen einer gemeinsamen Besprechung im Januar 2018 und Teilnahme an der gesamten Vorstellungsveranstaltung im vom Lehrstuhl vorgegebenen Rahmen.
4. Erstellung einer Abschlussarbeit und Bewertung mit mindestens der Note 4,0.
5. Einstellen einer Datei mit der Abschlussarbeit im entsprechenden Ordner in Stud.IP. Diese Datei ist Grundlage für eine Plagiatsprüfung, die wiederum Voraussetzung für eine Bewertung der Abschlussarbeit ist.

Eine Masterarbeit sollte ohne Anhang und Literaturverzeichnis einen Umfang von rund 50 Seiten haben, eine Bachelorarbeit einen Umfang von ca. 10.000 Wörtern, d.h. rund 30 Seiten. Verwenden Sie vorzugsweise einen 1,5-fachen Zeilenabstand. Sie finden Anregungen zur Anfertigung von wissenschaftlichen Arbeiten auf der Homepage des Lehrstuhls ([https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb4/prof/BWL/SAM/Diverses/Anregungen\\_und\\_Hinweise\\_032012.pdf](https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb4/prof/BWL/SAM/Diverses/Anregungen_und_Hinweise_032012.pdf)).

Der Arbeit ist eine eidesstattliche Erklärung beizufügen, wie sie in den Anregungen zur Anfertigung von wissenschaftlichen Arbeiten beschrieben wird.

## **Weitere Hinweise**

### **1. Literatur**

Die oben aufgeführten Literaturhinweise sollen Ihnen einen Einstieg in die Thematik ermöglichen, ersetzen aber auf keinen Fall eine eigenständige Literatursuche und Literaturo Auswertung. Diese Suche und Auswertung sind ein wesentlicher Teil der Leistung. Bitte beachten Sie, dass die Bearbeitung der Themen die Fähigkeit voraussetzt, englische Originalliteratur verarbeiten zu können.

### **2. Empirie**

Wenn Sie sich eigenständig mit einem der Themen empirisch auseinander setzen möchten, ist das grundsätzlich wünschenswert (aber keine Notwendigkeit). Bitte kümmern Sie sich rechtzeitig um die entsprechenden Datenquellen.

### **3. Gruppenarbeiten**

Sie können Ihre Abschlussarbeit gern in Kooperation mit anderen Kommilitonen und Kommilitoninnen erarbeiten. Allerdings muss die Abfassung des Textes allein erfolgen, so dass keinerlei Zweifel an Ihrer Autorschaft entstehen.

### **4. Abgabe**

Zum Zeichen Ihres Einverständnisses mit der Überprüfung Ihrer Arbeit unterzeichnen Sie bitte das dafür vorgesehene Formular und heften es jedem Exemplar Ihrer Arbeit am Ende bei. Das entsprechende Formular können Sie auf der Universitätshomepage oder unter folgendem Link finden: [http://studipextern.uni-trier.de/koordinationsstelle/Einverstaendnis\\_Ephors\\_UT.pdf](http://studipextern.uni-trier.de/koordinationsstelle/Einverstaendnis_Ephors_UT.pdf).