

Inhalt

Highlights	1
11. PuCnet Symposium	1
Erfahrungen aus der Vertretungsprofessur in Gießen	2
Lehre	3
Forschung	7
Veranstaltungen	11
Controlling zum Schmunzeln.....	12
Schlusswort.....	12

Highlights

11. PuCnet Symposium

Am Freitag, den 07. November 2014, fand in geselliger Atmosphäre im Freskensaal der Ludwig-Maximilians Universität das 11. PuCnet Symposium statt.

Nach einem Sektempfang und der Möglichkeit für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Kontakte zu knüpfen und alte Weggefährten zu begrüßen, eröffnete Professor Christian Hofmann die Veranstaltung. Leider konnte Herr Professor Hans-Ulrich Küpper krankheitsbedingt kurzfristig nicht teilnehmen.

Den Höhepunkt des Abends bildete der Vortrag von **Frau Dr. Haft-Zboril**, Bereichsleiterin im Ressort Einkaufs- und Lieferantennetzwerk, zuständig für Strategie, Projekte, Wertstrom- und Komplexitätsmanagement bei der BMW Group. Das Thema ihres Vortrags war „Die Zukunft der Mobilität: Vorausgehen, Neues wagen, erfolgreich bleiben“. Frau Dr. Haft-Zboril gab uns einen Einblick in die Zukunft der Mobilität. Globale Trends stellen die Automobilunternehmen vor erhebliche Herausforderungen. Nachhaltigkeit ist

beispielsweise seit langem einer der Megatrends und wird zunehmend zum Kaufkriterium für den Kunden. Ebenso bedeutend ist die Verknappung von Ressourcen und deren Auswirkungen auf die Preise von fossilen Energieträgern.



Frau Dr. Haft-Zboril.

Die BMW Group beantwortet diese Trends mit zwei Ansätzen. Zum einen durch den evolutionären Ansatz, welcher die Optimierung der Verbrennungsmotoren und den Ausbau des Angebots an Hybrid-Fahrzeugen beinhaltet und zum anderen durch den revolutionären Ansatz, welcher sich durch alternative Antriebe dem Ziel der emissionsfreien Mobilität Schritt für Schritt annähert. Frau Dr. Haft-Zboril berichtete uns eindrucksvoll, wie es der BMW Group gelungen ist, sowohl mit revolutionären als auch mit evolutionären Ansätzen ein visionäres, nachhaltiges aber auch einzigartiges Konzept zu entwickeln – nämlich BMW i.

„Change before you have to“, hat Jack Welch gesagt. – „Vorausgehen. Neues wagen.“ So wird es bei der BMW Group formuliert. Das Ziel ist das Gleiche: Erfolgreich bleiben.

Nach ihrem Vortrag gab Frau Dr. Haft-Zboril den anwesenden Mitgliedern und Studierenden die Möglichkeit, Fragen zu stellen, woraus unter allen Anwesenden

eine sehr anregende und bereichernde Diskussion entstand.

Preise für Abschlussarbeiten

Im Rahmen der Veranstaltung wurden zudem die besten Abschlussarbeiten ausgezeichnet.

Den mit 300 Euro dotierten Preis für ihre herausragenden Masterarbeiten am Institut für Unternehmensrechnung & Controlling erhielten in diesem Jahr:

Frau Nadine Eichhorn für ihre Arbeit zum Thema „Relative Performance Information and Financial Incentives in Multidimensional Task Settings. A Conceptual and Experimental Analysis of Effects on Performance and Attention towards Task Dimensions“ (Betreuung: Dr. Philipp Schreck),

sowie

Frau Hanna Dusek für ihre Arbeit zum Thema „Agencytheoretische und empirische Analyse der Gestaltung von Instrumenten zur Beeinflussung der Effizienz interner Kapitalmärkte im Spannungsfeld von Kapitalallokation und Anreizsetzung“ (Betreuung: Prof. Dr. Kai Sander).

Aufgrund dreier herausragender Bachelorarbeiten zeichnete das Institut für Unternehmensrechnung & Controlling in diesem Jahr gleich drei Studentinnen mit dem mit 200 Euro dotierten Preis aus. Den Preis erhielten in diesem Jahr:

Frau Tanja Gistl für ihre Arbeit zum Thema „Analyse der optimalen Gestaltung von Performancemaßen für die Steuerung dezentraler Investitionsentscheidungen“ (Betreuung: Moritz Krebs),

Frau Regina Staller für ihre Arbeit zum Thema „Eine Untersuchung empirischer Studien über

den Zusammenhang von Corporate Governance und einer ökologisch-nachhaltigen Unternehmensführung“ (Betreuung: Debbie Claassen),

sowie

Frau Lisa Kempf für ihre Arbeit zum Thema „Untersuchung von Vorteilen des Konservatismus im Rechnungswesen zur Lösung von Anreizproblemen“ (Betreuung: Moritz Krebs).

In der Rubrik Lehre stellen wir Ihnen die einzelnen Arbeiten im Detail vor.



Die Preisträgerinnen und –träger und die Laudatoren.

Nach der Verleihung der Preise gewährten uns Frau Debbie Claassen und Frau Sara Bormann einen Einblick in ihr aktuelles Forschungsprojekt zum Thema „CEO Narzissmus & Vergütung“. Dabei untersuchen Frau Claassen und Frau Bormann gemeinsam mit Professor Hofmann, ob ein Zusammenhang zwischen Narzissmus als persönliche Eigenschaft eines Vorstandes, der durch die Größe der Unterschrift des Vorstandes gemessen werden kann, und der Vergütung eines Vorstandes besteht. Aus diesem Grund werden derzeit die Unterschriften der Vorstände aus den jeweiligen Geschäftsberichten der DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen analysiert. Vielleicht kann das Projektteam bereits im Rahmen des nächsten PuCnet Symposiums die Ergebnisse des Forschungsprojektes vorstellen.



Frau Sara Bormann.

Nach der Veranstaltung gab es für unsere Mitglieder die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre im Vorstadt Cafe die Diskussion wieder aufzunehmen, Kontakte zu knüpfen und bei gutem Essen und Trinken den Abend ausklingen zu lassen.

An dieser Stelle möchten wir ganz besonders Frau Dr. Haft-Zboril danken, die durch ihren spannenden Vortrag einen gelungenen Bezug zwischen Forschung und Praxis hergestellt hat. Zu großem Dank verpflichtet sind wir auch gegenüber unseren Mitgliedern, allen voran unseren Premiumpartnern Bearing Point, PriceWaterhouse Coopers und Wacker Chemie, die den Verein das ganze Jahr über unterstützen.

BearingPoint®



pwc

WACKER

Zu guter Letzt gebührt auch großer Dank all Ihnen, die Sie durch Ihr Kommen zu unserer Veranstaltung Ihr Interesse und Ihre Verbundenheit zu unserem Verein gezeigt haben. Wir freuen uns bereits sehr, Sie auch nächstes Jahr wieder zu unserem PuCnet Symposium begrüßen zu dürfen! (fb, nk)

Erfahrungen aus der Vertretungsprofessur in Gießen (Prof. Dr. Kai Sander)

Heute ist fast auf den Tag genau die Hälfte der Vorlesungszeit für das Semester herum, in dem ich die Lehrstuhlvertretung der Professur IV für Controlling und integrierte Rechnungslegung an der Justus-Liebig-Universität in Gießen übernommen habe. Meine Vorgängerin Frau Prof. Dr. Barbara Weißenberger war bei den Studenten sehr beliebt und hat in Gießen zusammen mit Prof. Dr. Martin Glaum, der für das externe Rechnungswesen verantwortlich war, einen sehr gut laufenden Schwerpunktbereich für „Accounting und Taxation“ aufgezogen. Für diesen Bereich ist die Fakultät zumindest in Hessen, aber auch darüber hinaus bekannt und etliche Studenten kommen extra für seine Belegung zum Studium nach Gießen.

In diesem Wintersemester 2014/15 hatten die beiden vormals verantwortlichen Professoren zeitgleich die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften in Gießen verlassen, so dass die Fakultät nun vor der Herausforderung steht, den Lehrbetrieb möglichst ohne größere Unruhen und Komplikationen am Laufen zu halten. Als Zuständiger für den Controllingbereich fällt ein Teil dieser durchaus nicht leichten Aufgabe mir zu. Entsprechend fühle ich mich doch ein wenig unter Druck. Nicht nur, dass man sich bei einer Lehrstuhlvertretung natürlich gerne für höhere Aufgaben empfehlen würde, sondern auch die Tatsache, dass ich gefühlt in große Fußstapfen trete (zuvor waren Frau Prof. Dr. Barbara Weißenberger und wiederum davor Herr Prof. Dr. Dr. h. c. Dr.-Ing. E. h. Dietger Hahn für das Controlling in Gießen zuständig) tragen dazu bei.

Am ersten Tag in Gießen kam ich an einem Dienstagnachmittag in die völlig verwaisten und leer geräumten Räumlichkeiten des Instituts.



Justus-Liebig-Universität Gießen.

Das war schon erstmal ein etwas seltsames Gefühl, da man vor Augen geführt bekam, dass nicht mehr viel von den renommierten Vorgängern übrig war und man nun für zumindest ein Semester dafür verantwortlich war, daraus etwas zu machen. Ein erster Schritt war dann bereits am nächsten Tag getan, als ich meine Assistentin Tabea Hirth, die noch von Frau Prof. Dr. Weißenberger in Gießen übrig geblieben ist, persönlich kennen lernte. Sie ist mit den Abläufen in Gießen bestens vertraut und wir haben uns auf Anhieb hervorragend verstanden. Mit einem Augenzwinkern würde ich aus heutiger Sicht sagen, dass sie eigentlich die meiste Zeit den Lehrstuhl führt und ich gewissermaßen nur als Strohmann vorne dran stehe. Schrittweise haben wir uns dann dem Aufbau und der Durchführung des Veranstaltungsprogramms sowie der personellen Neubesetzung des Lehrstuhls für das Wintersemester gewidmet.

Typisch für das sehr kurzfristige Vorgehen ist, dass ich einen weiteren Mitarbeiter auf der Grundlage eines Telefonats und ohne, dass wir uns jemals zuvor gesehen hätten, eingestellt habe. Er durfte dann auch direkt eine Controllingübung übernehmen, was er bis heute sehr engagiert und bemerkenswert gut bewerkstelligt hat. Schließlich konnten wir noch direkt zwei Hiwis für die Mitwirkung im Team gewinnen und nach dem ersten Studentenseminar kam eine weitere interessierte Anfrage, ob wir noch jemanden gebrauchen könnten. Auf diese Weise haben wir nach wenigen Wochen unsere volle Besetzung mit zwei Assistenten, drei Hiwis und mir erreicht.

Ich kann nur sagen, dass ich mit dem gesamten Team super glücklich bin und mir vorab angesichts der Kurzfristigkeit nie hätte träumen lassen, dass sich in den paar Tagen und Wochen eine so tolle Mannschaft formt, in der alle an einem Strang ziehen, sich gut verstehen und voll engagiert bei der Sache sind. Hinzu kommt, dass die Vertretung ressourcentechnisch sehr gut ausgestattet ist und wir lediglich den leider krankheitsbedingten Wegfall der Sekretärin kompensieren müssen, was durch die üppigen Finanzmittel sowie Sekretariatsunterstützung vom Lehrstuhl von Herrn Prof. Dr. Scherf bisher aber keine größeren Probleme verursacht hat.

In der Lehre habe ich inzwischen das Gefühl, dass eine gewisse Routine eingeleitet ist. Zu Beginn ist man ja erstmal der „Neue“, der sich bewähren muss und von allen Seiten kritisch betrachtet wird. Dazu kommen einige kulturelle Unterschiede, die ich meine, zwischen den Studierendengruppen in Gießen und München festgestellt zu haben. Während die Münchner Studenten recht diszipliniert und ruhig an den Vorlesungen teilnehmen, ist es in Gießen völlig normal, dass während der Veranstaltungen regelmäßig Leute den Raum verlassen und später wieder mit einem Kaffee oder auch ohne wieder hereinkommen oder eben nicht. Dies geschieht freilich nicht nur dezent bei Studierenden, die am Rand sitzen, sondern auch gerne mal bei Studierenden, die in den vorderen Reihen in der Mitte sitzen, sodass man als Dozent angesichts der ganzen Bewegung und Unruhe schon mal die Konzentration verliert. Das kannte ich so aus München und von anderen Orten nicht. Außerdem ist alles sehr familiär. Der Campus ist klein, gut gelegen und wirklich schön. Im Endeffekt kennen sich die meisten Leute im Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften untereinander. Auch das ist in München durch die Vermischung vieler ver-

schiedener Studiengänge und die dadurch bedingte Anonymität deutlich anders. Ein Beispiel ist, dass man sich in Gießen das Mikro vor der Veranstaltung persönlich vom Hausmeister abholen muss, der einen natürlich entsprechend kennt, wohingegen an der LMU von der Hörsaaltechnik eher dezent im Hintergrund und weitestgehend unbemerkt den Dozenten zugearbeitet wird. Insgesamt empfinde ich die Vertretung als eine bereichernde Herausforderung, von der ich hoffe, dass die zweite Hälfte des Semesters genauso gut und problemlos verläuft, wie ich es über die erste Hälfte sagen kann. (kas)

Lehre

Ausgezeichnete Master- und Bachelorarbeiten im Rahmen des PuCnet Symposiums

Nadine Eichhorn

Im Rahmen der Masterarbeit zum Thema „Relative Performance Information and Financial Incentives in Multidimensional Task Settings. A Conceptual and Experimental Analysis of Effects on Performance and Attention towards Task Dimensions“ wurde ein Experiment durchgeführt, durch welches die Verhaltenswirkungen von Performance-Rankings bei der Erledigung von mehrdimensionalen Aufgaben analysiert wurden. In der modernen Arbeitswelt erfüllen Beschäftigte in der Regel mehrdimensionale Aufgaben, wodurch ihre Performance anhand verschiedener Kennzahlen bewertet und verglichen werden kann.

Beispielsweise können Mitarbeiter einer Hotelbuchungszentrale Rang-Informationen zur Anzahl der durchgeführten Buchungen aber auch zum durchschnittlichen Geldwert der Buchungen erhalten. Solche Aufgaben konfrontieren Mitarbeiter typischerweise mit

einem Trade-off, da z.B. eine umfangreiche Beratung eines Kunden einerseits zur Erhöhung des Geldwerts der Buchung führen kann; andererseits aber in der gegebenen Arbeitszeit insgesamt eine geringere Anzahl an Buchungen durchgeführt wird. Somit hängt die Performance der Mitarbeiter nicht nur von ihrer Anstrengung ab, sondern auch von deren optimaler Aufteilung auf unterschiedliche Aufgabendimensionen entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen. Daher können bisherige empirische Erkenntnisse zu den leistungssteigernden Wirkungen von Rankings bei eindimensionalen Aufgaben nicht einfach auf einen mehrdimensionalen Aufgabenkontext übertragen werden. Die Ergebnisse des Experiments machen deutlich, dass bei mehrdimensionalen Aufgaben die Verhaltenswirkungen von Performance-Rankings entscheidend von deren Gestaltung abhängen. Konkret konnte gezeigt werden, dass die Bereitstellung mehrerer separater Rankings zu den einzelnen Performance-Dimensionen im Gegensatz zu einem einzelnen aggregierten Ranking nicht zu einer Leistungssteigerung führt.

Neben dem Laborexperiment, das durch Nadine Eichhorn im Rahmen ihrer Masterarbeit durchgeführt wurde, wurde noch ein weiteres Laborexperiment durch das IUC durchgeführt. Nähere Informationen dazu erhalten Sie in der Rubrik Forschung. (ne)

Hanna Dusek

Die Arbeit zum Thema „Agencytheoretische und empirische Analyse der Gestaltung von Instrumenten zur Beeinflussung der Effizienz interner Kapitalmärkte im Spannungsfeld von Kapitalallokation und Anreizsetzung“ beschäftigt sich mit der Frage, ob interne Kapitalmärkte, d.h. der Prozess der Allokation des dem Unternehmen zur Verfügung stehenden Kapitals auf unterschiedli-

che Geschäftsbereiche, effizient sind, also den Gesamtunternehmenswert im Vergleich zu der Summe des Wertes der einzelnen Geschäftsbereiche steigern und wie diese Effizienz durch Anreizsysteme beeinflusst werden kann. Dabei untersucht die Arbeit zu-

nächst Spannungsfelder, die zwischen der Kapitalallokation und der Anreizsetzung entstehen können, und zeigt, dass es unterschiedliche Situationen gibt, in denen interne Kapitalmärkte ineffizient sind. So neigen Divisionsmanager unter bestimmten Umständen dazu, Informationen vorzuenthalten oder nicht korrekt an die Unternehmensleitung weiterzugeben oder sie zeigen geringen Einsatz für die Kapitalgenerierung. Neben den Divisionsmanagern kann auch die Unternehmensleitung die Effizienz interner Kapitalmärkte negativ beeinflussen – so wird beispielsweise gezeigt, dass eine Unternehmensleitung, die einen geringen individuellen Nutzen am Unternehmenswert hat, Anreize zur opportunistischen Kapitalallokation hat und damit die Effizienz interner Kapitalmärkte verringert.

Die Analyse der Spannungsfelder liefert Parameter, die zu einer Ineffizienz interner Kapitalmärkte führen, wie z.B. ein großer Einfluss von Divisionsmanagern, hohe Konkurrenz um Kapital oder ein geringer Anteil individuellen Nutzens am Unternehmenswert hat, Anreize zur opportunistischen Kapitalallokation hat und damit die Effizienz interner Kapitalmärkte verringert.

Die Analyse der Spannungsfelder liefert Parameter, die zu einer Ineffizienz interner Kapitalmärkte führen, wie z.B. ein großer Einfluss von Divisionsmanagern, hohe Konkurrenz um Kapital oder ein geringer Anteil individuellen Nutzens am Unternehmenswert hat, Anreize zur opportunistischen Kapitalallokation hat und damit die Effizienz interner Kapitalmärkte verringert.

zens der Unternehmensleitung am Unternehmenswert.

Basierend darauf werden Maßnahmen formuliert, die über die Herstellung einer Anreizkompatibilität die Effizienz interner Kapitalmärkte erhöhen können (vgl. Abb. 1).

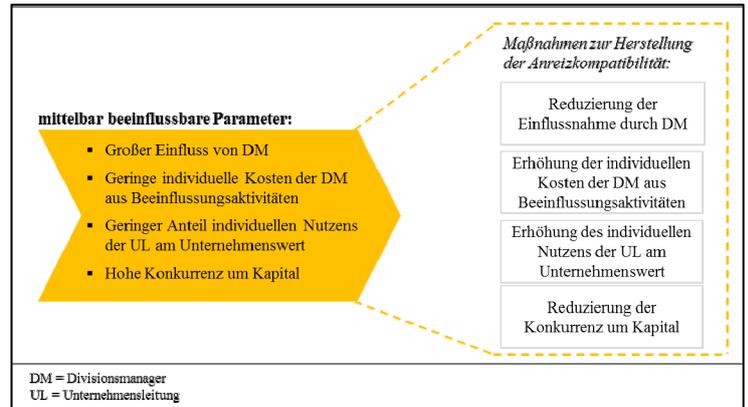


Abb. 1: Ableitung der Maßnahmen zur Herstellung der Anreizkompatibilität.

Die Herstellung der Anreizkompatibilität wird anhand von drei unternehmensinternen Anreizsystemen untersucht: Unternehmenswertbasierte Vergütungssysteme, Arbeitsplatzrotation, Delegation von Kapitalallokationsrechten.

		Unternehmenswertbasierte Vergütungssysteme	Arbeitsplatzrotation	Delegation von Kapitalallokationsrechten
Maßnahmen zur Herstellung der Anreizkompatibilität	Reduzierung der Einflussnahme durch DM	Ø	+	-
	Erhöhung der individuellen Kosten der DM aus Beeinflussungsaktivitäten	+	+	Ø
	Erhöhung des individuellen Nutzens der UL am Unternehmenswert	+	Ø	Ø
	Reduzierung der Konkurrenz um Kapital	Ø	Ø	+

Legend: DM = Divisionsmanager, UL = Unternehmensleitung. + Effizienzsteigernde Wirkung, - Effizienzmindere Wirkung, Ø Keine effizienzbeeinflussende Wirkung.

Abb.2: Effizienzbeeinflussende Wirkung der Anreizkompatibilität verschiedener Anreizsysteme.

Das Ergebnis der Analyse zeigt (vgl. Abb. 2), dass unternehmenswertbasierte Vergütungssysteme als einziges Instrument fungieren, die sowohl die Anreize von Divisionsmanagern als auch die der Unternehmensleitung direkt beeinflussen können.

Die Arbeit zeigt, dass durch unternehmensinterne Anreizsysteme die Effizienz interner Kapitalmärkte positiv beeinflusst werden kann, zeigt jedoch auch auf, dass interne Maßnahmen klaren Grenzen unterworfen sind und daher zusätzlich externe Faktoren wie z.B. die optimale Unternehmenszusammensetzung und -strategie zur Gestaltung effizienter interner Kapitalmärkte berücksichtigt werden müssen. (hd)

Tanja Gistl

In der Bachelorarbeit zum Thema „Analyse der optimalen Gestaltung von Performancemaßen für die Steuerung dezentraler Investitionsentscheidungen“ geht es um die Frage, wie ein optimales Performancemaß gestaltet sein muss, um bei Delegation der Investitionsentscheidung eine möglichst optimale Lösung bzw. dieselbe Optimalität hervorzurufen, als wenn diese vom Eigentümer des Unternehmens selbst getroffen wird. Gerade in mittleren und großen Unternehmen können die Investitionsentscheidungen nicht oder nicht in vollem Umfang von den Eigentümern selbst getätigt werden und die Entscheidungen werden an Manager einer Division delegiert. Dabei stellt sich häufig das Problem, dass bei Entscheidungen über Investitionen der einzelne Manager einer Division mehr Informationen besitzt als der Eigentümer des Unternehmens. Werden aber die Entscheidungen vom Eigentümer zentral getroffen, werden genau diese Informationen benötigt.

Zur Analyse dieser Problemstellung werden in der Arbeit zwei Modelle beleuchtet, die auf genau diese Frage eingehen. Um sowohl zentrale als auch dezentrale Entscheidungen besser zu veranschaulichen, führt in der Arbeit das Beispiel des fiktiven Unternehmens Lila Schokoladen GmbH durch die Modelle und deren dabei jeweils

getroffene Annahmen. Der Schwerpunkt der Arbeit wird dabei auf die Eignung des Residualgewinns als Performancemaß zur Steuerung dezentraler Investitionsentscheidungen gelegt und es wird aufgezeigt, dass dieser sowohl unter Berücksichtigung von Ressourcenpräferenz als auch bei der Einbeziehung von Risikoaversion seitens des Managers zu einem optimalen Ergebnis führen kann. Damit kann der Residualgewinn das geeignete Performancemaß für delegierte Investitionsentscheidungen darstellen. Am Ende der Arbeit werden kurz drei empirische Studien betrachtet, welche zeigen, dass die zuvor im Modell dargestellten Resultate auch in der Realität eine zentrale Rolle spielen. (tg)

Regina Staller

Im Zuge der schleichenden Umweltzerstörung und der daraus resultierenden globalen Erwärmung wird der Druck auf Unternehmen immer stärker, sich mit dem Thema Umweltschutz auseinanderzusetzen. Die Bachelorarbeit zum Thema „Eine Untersuchung empirischer Studien über den Zusammenhang von Corporate Governance und einer ökologisch-nachhaltigen Unternehmensführung“ versucht auf die Frage, ob zwischen der Maximierung des Shareholder-Values und einer umweltaffizienten Unternehmensführung Abhängigkeiten bestehen, eine Antwort zu finden. In der Arbeit werden verschiedene empirische Studien verglichen und damit die Einflüsse diverser Corporate Governance-Charakteristika auf Nachhaltigkeit untersucht.

Die Resultate der Arbeit zeigen, dass Strukturen der Corporate Governance die Umweltperformance des Unternehmens in gewissem Maße fördern oder beeinträchtigen können. So wird ersichtlich, dass ein unabhängiges

Board sowohl einen positiven als auch einen negativen Effekt auf die Umweltperformance auslösen kann. Des Weiteren überwiegt bei einem großen Board der negative Zusammenhang. Ein hoher Anteil an weiblichen Direktoren im Board fördert dagegen ein umweltschonendes Handeln der Unternehmen. Langfristige Anreizmechanismen für das Management weisen ambivalente Effekte auf. Die Entlohnung mit Aktienoptionen und Restricted Stock Shares kann eine Stärkung der umweltfreundlichen Unternehmensführung bewirken. Außerdem zeigt sich der Aktienbesitz von Managern als konstruktive und zugleich destruktive Incentivierungsmaßnahme für eine ökologisch-nachhaltige Unternehmensführung.

Somit kann Corporate Governance, als Ordnungsrahmen zur effizienten und rechtskräftigen Führung und Überwachung von Unternehmen, so gestaltet werden, dass ein umweltbewusstes Handeln gefördert wird. Des Weiteren kann durch eine umweltaffiziente Unternehmensführung Reputationssteigerung, innovativer Vorsprung und die Entwicklung neuer Technologien begünstigt werden, was den Unternehmenswert positiv beeinflussen kann. Daraus lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die Ziele der Shareholder und Stakeholder vereint werden können und Corporate Governance und eine ökologisch-nachhaltige Unternehmensführung keine ganzheitlich unabhängigen Konzepte darstellen müssen. (rs)

Lisa Kempf

Ziel der Arbeit zum Thema „Untersuchung von Vorteilen des Konservatismus im Rechnungswesen zur Lösung von Anreizproblemen“ ist die Beantwortung der Frage, ob ein konservatives Rechnungswesen oder ein neutrales Rechnungswesen besser zur Lösung von

Anreizproblemen geeignet ist. Der Fokus liegt hierbei auf der Frage, ob ein erhöhter Konservatismus die Bewertungsspielräume von Managern einschränken kann und folglich asymmetrische Interessen verringert werden können. Des Weiteren konzentriert sich die Arbeit auf Anreizkonflikte, die bei Verträgen zwischen Unternehmen und Fremdkapitalgebern entstehen.

Diese Frage wurde sowohl in der Literatur als auch in der Praxis bereits zahlreich untersucht und diskutiert, allerdings ohne gemeinsame Schlussfolgerung. Zu diesem Ergebnis kommt diese Arbeit ebenfalls. Denn sie zeigt vor allem auf, dass nicht für jedes Unternehmen die gleiche Empfehlung abgeleitet werden kann, ob ein neutrales oder konservatives Rechnungswesen von Vorteil ist. Vielmehr ist eine Fallunterscheidung wichtig. Hierbei wurde bei der Untersuchung verdeutlicht, dass Nachverhandlungen sowie deren Kosten bei Kreditverträgen eine wesentliche Rolle spielen. Denn Nachverhandlungen führen dazu, dass Covenants, die ex-post in Verträgen abgeschlossen wurden, nachverhandelt werden und somit zu einer effizienteren Lösung für beide Vertragsparteien führen. Inwiefern ein neutrales oder konservatives Rechnungswesen zu präferieren ist, hängt wiederum von den Kosten der Nachverhandlungen ab. Durch das Ergebnis der Untersuchung wird aufgezeigt, dass bei hohen Kosten ein neutrales Rechnungswesen bevorzugt wird und bei geringen bis moderaten Kosten ein konservatives Rechnungswesen.

Schlussfolgernd sollten sich die Verantwortlichen darüber bewusst sein, inwiefern Manipulations-spielräume bei den Verantwortlichen bestehen und zu welchem Grad sich Nachverhandlungen verhindern lassen, um Implikationen für die passende Gestaltung des internen Rechnungswesens ableiten zu können. (lk)

Hauptseminar "CEO Characteristics and Accounting & Finance Choices"

Dieses Wintersemester trug das Hauptseminar den Titel "CEO Characteristics and Accounting & Finance Choices". Institutsleiter Herr Professor Hofmann, fünf wissenschaftliche Mitarbeiter und 23 Studierende verbrachten drei spannende, abwechslungsreiche Tage im wunderschönen gelegenen BLSV Haus BergSee am Spitzingsee. Dort wurden zwölf Themen im Bereich „CEO Characteristics and Accounting & Finance Choices“, die die Studierenden zuvor in Zweiertteams erarbeitet hatten, präsentiert und diskutiert. Betrachtet wurden dabei CEO Charakteristiken wie Fähigkeiten, Lebenserfahrungen sowie beruflichen Erfahrungen, physische Merkmale wie Testosterone-Level und Stimme über kognitive Merkmale wie Übermut und Narzissmus bis hin zu angeborenen Eigenschaften wie Integrität und Risikoaversion. Die Studierenden erörterten die einzelnen Charakteristiken, diskutierten deren empirische Messung und untersuchten den Einfluss auf unternehmerische Rechnungslegung sowie Finanzpolitik. Neben der Arbeit sollte aber auch die Freizeit nicht zu kurz kommen. Am Nachmittag des zweiten Tages brachen die Teilnehmer des Hauptseminars zu einer Wanderung auf. Der Wanderweg führte von BLSV Haus zur Oberen Firstalm, von der sich noch eine kleinere Gruppe aufmachte, den nächsten kleineren Gipfel vor der Brecherspitze zu erklimmen.



Seminarteilnehmer am „Gipfel“ angekommen.

Dort genossen sie den wunderschönen Ausblick des Nebelsees über München.

Doch nicht nur die schöne Wanderung wird allen in guter Erinnerung bleiben, auch der Abend sorgte für großen Spaß. Legendär, wie jedes Jahr, hatten die Studierenden die Aufgabe, aus DIN-A4 Blättern in Gruppen einen Papierturm zu bauen. Unter vollstem Körpereinsatz kämpften die Studierenden um den höchsten Papierturm. Auch das Spiel „Powerpoint Karaoke“ sorgte für allgemeine Erheiterung.



Tina Renner bei „Powerpoint Karaoke“.

Dabei wurden den Teilnehmern einfache Powerpointfolien aus unterschiedlichen Kontexten gegeben, die sie ohne Vorbereitung kurz vorstellen sollten. Da fiel es so manch einem schon sehr schwer, die knappen Folien, mit deren Inhalt man zudem unvertraut ist, ernsthaft vorzustellen. Gut gelaunt saßen alle zu sammen und unterhielten sich bis in die späten Abendstunden. (tr)

Interaktive Visualisierung als Zukunft des Management Reportings

Im Rahmen des Projektkurses Unternehmensrechnung und Controlling im Wintersemester 13/14 haben wir, Julia Niebuhr, Claudia Ricci, Lisa Schmidt und Isabelle Wanner, die Zukunft des Management Reportings, insbesondere den Einsatz von Interaktiver Visualisierung, untersucht. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der

Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsfirma Deloitte durchgeführt.

Management Reporting als zentrales Kommunikationsmittel im Unternehmen dient der rechtzeitigen Übermittlung von relevanten Informationen an Entscheidungsträger. Das klassische Reporting in Form standardisierter Berichte bildet in den meisten Unternehmen auch heute noch den Kern des Berichtswesens. Vor dem Hintergrund der immer größer werdenden Datenmenge („Big Data“) als gegenläufige Entwicklung zur Zeitbegrenzung der Berichtsempfänger sowie der weiterhin begrenzten menschlichen Informationsverarbeitungsfähigkeiten, stößt das klassische Reporting jedoch an seine Grenzen.

Ein vielversprechender Lösungsansatz scheint die Nutzung von interaktiver Visualisierung, welche dem Anwender erlaubt, Informationen und deren Darstellungsweise eigenständig auszuwählen. Das Ergebnis sollte ein Berichtswesen sein, welches eine Anpassung an die individuellen Informationsbedürfnisse und an die jeweilige Entscheidung ermöglicht, damit eine angemessene Adressatenorientierung gewährleistet werden kann.

Um herauszufinden, wie die Praxis das Potential der Interaktiven Visualisierung einschätzt, haben wir Manager, Mitarbeiter und Leiter der Controllingabteilung von 21 Unternehmen befragt. Schwerpunkte der Befragung waren die Voraussetzungen für die Implementierung, die Einsatz- und Ausgestaltungsmöglichkeiten sowie die Grenzen des Tools. Unsere Ergebnisse zeigen, dass eine Implementierung von Interaktiver Visualisierung auf Controlling- und Abteilungsleiterbene prinzipiell vorstellbar ist. Insbesondere in der Umsetzung von Interaktiver Visualisierung in Form eines zum klassischen Reporting komplementären Self-Service Tool oder als eigenständiges Analyse-Instrument wird großes Potential gesehen. Hierbei

ist entscheidend, dass die Informationsmenge nach Art und Umfang begrenzt wird, um einen „Information Overload“ beim Berichtsempfänger zu verhindern.

Die Ergebnisse unserer Studie werden demnächst in der Zeitschrift Controlling & Management Review veröffentlicht. (jn, cr, ls, iw)

Vorlesung Unternehmensethik

Nach dem Studium wird man in der Unternehmenspraxis mit vielen moralischen Fragen konfrontiert werden: Sind alle verkaufsfördernden Maßnahmen legitim? Wie wird mit MitarbeiternInnen umgegangen? Welchen Stellenwert hat der Umweltschutz im Unternehmen? Ist es problematisch, wenn ich weiß, dass mein Zulieferer Kinder beschäftigt? Wenn es eine Aufgabe des BWL Studiums ist, Studierende ein Stückweit auf ihren Berufseinstieg vorzubereiten, sollten also neben Veranstaltungen zu Unternehmensrechnung, Organisation, Finanzen, etc. auch Veranstaltungen zu Unternehmensethik angeboten werden. Sie schulen die Kompetenz, unternehmensethische Problemstellungen zu analysieren und Lösungen zu erarbeiten.

Das scheinen auch viele Studierende erkannt zu haben. Ca. 150 besuchen meine Vorlesung (keine Pflicht ABWL!) in diesem Semester. Ziel meiner Vorlesung ist es, prominente Unternehmensethik-Theorien daraufhin zu untersuchen, welchen Beitrag sie zur Lösung moralischer Probleme leisten können. Dabei ist es mir wichtig, dass die Vorlesung lebendig gestaltet wird. So zeige ich zu jeder Theorie mindestens einen kleinen Videoausschnitt, der zeigt, wie die jeweiligen Urheber der Theorien zu typischen Kritikpunkten Stellung beziehen. Oft resultieren daraus Diskussionen zwischen Studierenden, die helfen, die Inhalte zu

durchdringen und –nicht zuletzt – auch mir Spaß machen. (dva)



„Unternehmensethik - Hintergründe, Konzepte, Anwendungsbereiche“ von Herrn Professor Hans-Ulrich Küpper

Forschung

Notable Contribution to Management Accounting Literature Award

Professor Christian Hofmann wurde im Rahmen der Jahrestagung der American Accounting Association (AAA) in Atlanta mit dem „Notable Contribution to Management Accounting Literature-Award“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung erhielt er zusammen mit den Professoren Shane Dikolli, Duke University, und Susan Kulp, George Washington University, für ihre Veröffentlichung „Interrelated Performance Measures, Interactive Effort, and Incentive Weights“, erschienen im Journal of Management Accounting Research 2009. Aus den Veröffentlichungen im Bereich Management Accounting der vorangegangenen fünf Jahre wird jährlich eine Veröffentlichung ausgewählt, welche als äußerst einflussreich und sehr bedeutsam erachtet und

mit diesem Preis ausgezeichnet wird.



Preisträgerinnen und –träger: Prof. Christian Hofmann (1. von links), Prof. Shane Dikolli (2. von links), Prof. Susan Kulp (2. von rechts).

In dem Artikel untersuchen die Autoren den Effekt komplementärer bzw. substitutiver Aufgaben sowie der Verknüpfung (Wechselwirkung) von Kennzahlen auf die Gestaltung von Anreizverträgen. Auf Basis eines analytischen Modells wird demonstriert, dass bei komplementären Aufgaben die Nutzung von Kennzahlen, die miteinander verknüpft sind (wie z.B. Kundenzufriedenheit und Umsatz) für die Anreizgestaltung vorteilhaft sind. Bei substitutiven Aufgaben kann es jedoch aus Unternehmenssicht nachteilig sein, Kennzahlen mit Wechselwirkungen in Anreizverträge aufzunehmen. Die Studie hat wichtige Implikationen für die Gestaltung von Anreizverträgen, da sie die Relevanz von Wechselwirkungen sowohl auf Ebene der Kennzahlen als auch auf Aufgabenebene aufzeigt. (ch, sb)

Outstanding Management Accounting Paper Award

Professor Christian Hofmann und Sara Bormann, Doktorandin am IUC, wurde im Rahmen der Jahrestagung der American Accounting Association gemeinsam mit Professor Jan Bouwens, Tilburg University, der „Outstanding Management Accounting Paper-Award“ überreicht. Der Preis zeichnet ihre Studie zu „The Effect of Management Control Elements on

Coordination“ aus. Mit dem Preis wird aus allen Arbeitspapieren, die im Bereich Management Accounting für die Konferenz eingereicht wurden, die Studie ausgezeichnet, die nach Eindruck der Gutachter einen besonders bedeutenden Beitrag zur Weiterentwicklung des bisherigen Erkenntnisstands leistet.



Preisträgerinnen und –träger: Sara Bormann (2. von links), Prof. Christian Hofmann (1. von rechts).

Im Rahmen dieser Studie untersuchen die Autoren den Effekt von informellen Kontrollen im Zusammenspiel mit formellen Kontrollen auf die Koordination zwischen Geschäftsbereichen. Auf Basis von Unternehmensdaten eines internationalen Logistikunternehmens finden die Autoren, dass regelmäßige Treffen in regionalen Gruppen zu Gruppendynamiken (informelle Kontrollen) führen, die die Koordination fördern. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Geschäftsbereiche innerhalb der Gruppe komplementär sind, d.h. wenn die Mitglieder der Gruppe bei der Ausführung eines Logistikauftrages miteinander arbeiten können. Eine wichtige Implikation der Studie ist daher, dass die Gruppenzusammensetzung in Hinblick auf Koordination eine wesentliche Rolle spielt und nicht vernachlässigt werden darf. (ch, sb)

MAS 2015 - Mid-year meeting der Managerial Accounting Section der American Accounting Association

Als ich vor über einem Jahr zuge sagt habe, die Jahrestagung der Managerial Accounting Section

(MAS) der American Accounting Association (AAA) auszurichten, war mir nicht im Einzelnen klar, mit wieviel Aufwand diese Organisation verbunden sein wird. Dennoch habe ich Khim Kelly von der University of Waterloo recht zügig zugesagt, als sie mich fragte, ob ich bereit wäre, ihr Co-Organisator zu werden. Die MAS-Tagung ist aus meiner Sicht eine der wichtigsten Tagungen für das Managerial Accounting (oder, neudeutsch, das Controlling), die jährlich in den USA stattfindet. Seit nun knapp 15 Jahren bin ich regelmäßiger Teilnehmer dieser Tagung, habe tolles Feedback zu meinen Präsentationen erhalten und – was vielleicht noch wichtiger ist - zahlreiche Kontakte in die Community hinein geknüpft. Deshalb war es für mich selbstverständlich, meinen Beitrag zu diesem öffentlichen Gut zu leisten.



Bereits Ende 2013 haben Khim Kelly und ich entschieden, dass die MAS 2015 in Newport Beach, Kalifornien, stattfinden wird. Bis August dieses Jahres wurden nun über 180 Beiträge für die MAS 2015 eingereicht. Für diese mussten wir jeweils zwei Gutachter finden, die innerhalb von lediglich vier Wochen eine Stellungnahme zu ihren Beiträgen verfassen würden. Die Unterstützung, die Khim Kelly und ich dabei von vielen Seiten erhielten, war wirklich bemerkenswert. Natürlich gab es auch hier diejenigen, die eher zur Quelle getragen werden wollten - wenn überhaupt -; aber das war die deutliche Minderheit! Anschließend bestand unsere Aufgabe im Oktober darin, auf Basis der Gutachten 78 Manuskripte auszuwählen, die kommenden Januar vorgestellt werden. Das waren schon harte (auch innere) Kämpfe, da neben der wissenschaftlichen Qua-

lität ein ausgewogenes Programm unser Ziel war – es sollten z.B. nicht zu viele (durchaus hochklassige) Studien zu „sticky costs“ im Programm sein. Am Ende des Tages dient eine solche Tagung eben auch der breiten Kontaktpflege, und ein zu einseitiges Programm erschwert diese Pflege. Auf das abschließende Programm bin ich richtig stolz, insbesondere weil es einen substanziell höheren Anteil analytischer Arbeiten gibt (und das führe ich auch auf mich zurück).

Noch bevor die Tagung nun im Januar nächstes Jahr in Kalifornien stattfinden wird, startete bereits die Planung für MAS 2016. Auch dafür bin ich zuständig. Mein Co-Organisator wird Bill Taylor von der Brigham Young University, Utah, sein. Ebenso wie ich hat er, ohne lange zu überlegen, sofort zugesagt (siehe oben). Im Januar 2016 werden wir unsere Zelte im „Lone Star State“ aufschlagen. Der genaue Ort wird im Januar in Newport Beach verkündet; nur so viel: hoffentlich schaffe ich es diesmal, mir die bekannte Elm Street aus der Nähe anzusehen. Zum Glück hat das Personal der AAA die ganzen Verhandlungen mit den Hotels geführt – bei einer Teilnehmerzahl über 300 wäre das von Deutschland aus doch recht aufwändig gewesen. Beim nächsten Newsletter werde ich dann etwas mehr über die fortgeschrittene Planung für MAS 2016 berichten. (ch)

Bericht von der Contemporary Accounting Research (CAR) Conference

Die Contemporary Accounting Research (CAR) Conference ist eine jährlich stattfindende Konferenz im Bereich Accounting. Die Organisatoren der CAR Konferenz haben es sich zum Ziel gesetzt, innovative und vielseitige Forschung zu fördern, die sich mit der Rolle von Accounting in Märkten, Organisationen und Gesellschaft

beschäftigt. Um eine möglichst intensive Diskussion und Auseinandersetzung mit den Beiträgen zu ermöglichen, werden jährlich 7 bis 8 Arbeitspapiere für die Präsentation auf der Konferenz ausgewählt. Daher haben wir uns sehr gefreut und besonders geschätzt, dass wir das Arbeitspapier „CEO Power and Relative Performance Evaluation“ (von Shane Dikolli, Viktoria Diser, Christian Hofmann und Thomas Pfeiffer) auf der diesjährigen CAR Konferenz in Halifax, Kanada, präsentieren durften.

Dieses Jahr umfasste die Konferenz ein breites Spektrum an Themen, unter anderem interne Berichterstattung, Steuerminimierung, Anpassungen des Jahresabschlusses, Vergütungsstruktur der Führungskräfte sowie Qualität der Prüfungen durch die Wirtschaftsprüfer. Methodisch variierten die vorgestellten Beiträge von analytischen Studien über Experimente bis hin zu empirischen Studien.

Die Arbeitspapiere wurden an zwei Tagen am 17. und 18. Oktober präsentiert. Besonders beeindruckend fand ich die Atmosphäre der Konferenz, die sich von anderen mir bis jetzt bekannten Konferenzen stark unterschied. Während auf anderen Konferenzen meistens mehrere Präsentationen parallel zueinander in eher kleineren Räumen vor einer überschaubaren Zuhörerschaft stattfinden, erfolgten die Präsentationen diesmal in einem großen Saal vor 125 internationalen Forschern und Doktoranden, die an der diesjährigen CAR Konferenz teilgenommen haben. Jedes vorgestellte Papier wurde anschließend an die Präsentation von einem etablierten Forscher kritisch gewürdigt, danach fand eine offene und sehr ausgiebige Diskussion statt.

Im Vorfeld der Konferenz, dem 16. Oktober, durfte ich außerdem an dem Doctoral/Junior Faculty Consortium teilnehmen. In einem relativ kleinen Kreis von 20 Doktoranden und Postdoktoranden

konnte man sich mit erfahrenen Forschern und Herausgebern renommierter akademischer Zeitschriften über Themen austauschen, die die Nachwuchswissenschaftler besonders interessieren: Was macht gute Forschung aus? Welche Themen sind besonders interessant und aktuell? Wie bringt man eine Forschungsidee zur Publikation?

Abgerundet wurde die Veranstaltung durch ein Konferenzdinner am ersten Abend, das in einem bekannten Restaurant an der Uferpromenade in Halifax stattfand. Auf diese Weise hatte man die Möglichkeit, die Atmosphäre von Halifax zu schnuppern, die Teilnehmer der Konferenz kennenzulernen und die Eindrücke von der Konferenz mit Kollegen zu teilen.



Halifax, Nova Scotia.

Halifax ist die Hauptstadt der kanadischen Atlantikprovinz Nova Scotia, die besonders für ihre atemberaubende Küstenlandschaften und den Nationalpark Cape Breton Highlands bekannt ist. Nach der Konferenz habe ich deshalb die Möglichkeit genutzt, mir die unmittelbare Umgebung von Halifax anzuschauen und unter anderem den meist fotografierten Leuchtturm der Welt zu besichtigen.



Peggy's Cove, der meist fotografierte Leuchtturm der Welt.

Die Teilnahme an der CAR Konferenz war eine besondere Erfahrung, die mir mit Sicherheit in Erinnerung bleiben wird. (vd)

Doktorandenseminar auf der Insel Frauenchiemsee

Nachdem wir letztes Jahr sehr zufrieden hiermit waren, fand unser Doktorandenseminar wieder in den Räumen des Klosters auf der Insel Frauenchiemsee statt.



Die Doktoranden auf der Fähre zur Insel Frauenchiemsee.

Dieses Jahr reisten wir vormittags an und stärkten uns zunächst mit einem zünftigen Mittagessen. Danach diskutierten wir – nur kurz unterbrochen durch das Abendessen – bis spät in die Nacht über unsere Forschungsthemen. Um 7.00 Uhr des nächsten Tages traf sich der gesündeste Teil des IUC-Teams zum Frühsport. Nach ein paar Joggingrunden bei Sonnenaufgang um die Insel ging es zum gemeinsamen Frühstück. Anschließend setzten wir die Präsentationen zu den Forschungsthemen fort.

Die vorgestellten Projekte wurden kontrovers diskutiert und deckten thematisch ein weites Feld innerhalb der Controlling-Forschung ab. Sie reichten von anreizoptimaler Zielsetzung über persönliche Charakteristika von Managern (insbesondere Narzissmus und Religiosität) und deren Effekte auf unternehmerische Entscheidungen, bis hin zum Einfluss privater Hedging-Möglichkeiten auf die Ausgestaltung von Relativer Performancebewertung. Jetzt haben wir alle

wieder viel Inspiration für die weitere Forschung!

Zum Abschluss ließen wir das Doktorandenseminar auf dem schönen kleinen Weihnachtsmarkt direkt auf der Insel Frauenchiemsee ausklingen.



Debbie Claassen, Sara Bormann, Viktoria Diser und Nina Kühne auf dem Weihnachtsmarkt.

Dann ging es zurück aufs Festland und von dort wieder zurück nach München. (mk)

Laborexperimente ermöglichen neue Erkenntnisse in der Accounting-Forschung

Im Kanon der Forschungsmethoden in den Wirtschaftswissenschaften hat die experimentelle Wirtschaftsforschung während der letzten drei Jahrzehnte einen Siegeszug erlebt. Daher erstaunt es nicht, dass sich diese Methode auch in der Accounting-Forschung zunehmender Beliebtheit erfreut. In einigen führenden internationalen Fachzeitschriften finden sich regelmäßig Artikel, die Ergebnisse aus Verhaltensexperimenten wiedergeben (wie etwa in *The Accounting Review*); es wurden spezialisierte Zeitschriften gegründet (wie z.B. *Behavioral Research in Accounting*); und in der Doktorandenausbildung werden zunehmend Lehrveranstaltungen zu experimenteller Forschung angeboten (so in Workshops auf Jahrestagungen des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre oder der *European Accounting Association*).

Der wesentliche Vorteil von experimenteller Forschung besteht darin, dass Verhalten sowie dessen Änderungen methodisch kontrolliert beobachtet werden können. Wenn sich Verhalten unter verschiedenen Bedingungen systematisch unterscheidet, sind diese Differenzen ausschließlich auf diese verschiedenen Bedingungen zurückzuführen (und nicht auf individuelle, z.B. Persönlichkeitsunterschiede). So lassen sich in der Accounting-Forschung Verhaltenswirkungen von Anreiz- und Informationssystemen untersuchen. Ergebnisse können dann mit jenen anderer Methoden verglichen werden. In der Literatur zur Gestaltung optimaler Vergütungs- oder Budgetierungssysteme hat sich z.B. in Ergänzung zu formaltheoretischen Arbeiten eine umfangreiche experimentelle Forschungstradition entwickelt.

An zahlreichen Universitäten sind mittlerweile Experimentallabore entstanden, die auf die spezifischen Bedürfnisse der experimentellen Wirtschaftsforschung zugeschnitten sind. Diese unterscheiden sich zum Teil deutlich von jenen der psychologischen Forschung. Beispielsweise werden Probanden in ökonomischen Experimenten stets monetär vergütet, wobei die Höhe der Vergütung von deren Entscheidungen abhängt. Außerdem werden Teilnehmer von Experimenten aus einem feststehenden „Probandenpool“ nach vorgeschriebenen Regeln rekrutiert, und das bewusste Täuschen der Probanden ist nicht erlaubt. Nach diesen Regeln funktioniert auch das Munich Experimental Laboratory for Economic and Social Sciences (MELESSA), in dem dieses Jahr das Experiment im Rahmen der Masterarbeit von Nadine sowie ein weiteres Laborexperiment durchgeführt wurde.



MELESSA.

Im Mittelpunkt der Experimente stand die Untersuchung der Verhaltenswirkungen von Performance-Rankings. In der Praxis werden mit solchen Rankings häufig die Leistungen verschiedener Mitarbeiter eines Unternehmens verglichen (z.B. Anzahl Verkaufsabschlüsse in Callcentern). Selbst wenn der Rang keinen Einfluss auf die Vergütung der Mitarbeiter hat, so haben solche Rankings dennoch häufig zur Folge, dass Mitarbeiter sich in ihrer Arbeit stärker anstrengen, weil ihnen die Position im Ranking wichtig ist. In diesem Zusammenhang spielen Performance-Rankings eine bedeutende Rolle bei den Bestrebungen von Unternehmen, die Produktivität ihrer Belegschaft durch die „Gamification“ von Aufgaben zu steigern. Dieser aktuelle Trend bezieht sich auf die Anwendung spieltypischer Elemente und Prozesse in einem spielfremden Kontext. Hierbei wird Mitarbeitern u.a. die Möglichkeit gegeben, für die Erfüllung von Aufgaben im Unternehmen Punkte zu sammeln. In virtuellen „Leaderboards“ werden dann Ranglisten veröffentlicht, in denen die Mitarbeiter ihre eigene Punktzahl mit der ihrer Kollegen vergleichen können. Ausgehend von bisherigen theoretischen und empirischen Erkenntnissen zu positiven Verhaltenswirkungen von Performance-Rankings und in Bezug auf die praktische Relevanz der Thematik hat sich das zweite Experiment des IUC mit der Frage beschäftigt, ob Rang-Informationen (ohne finanzielle Anreize) neben den erwarteten leistungssteigernden Wirkungen auch unerwünsch-

tes Verhalten auslösen können. Konkret wurde untersucht, ob Mitarbeiter, deren Leistung in Rankings verglichen wird, eher dazu neigen, sich in ihrer Arbeit gegenseitig zu behindern, wenn die Option zur Sabotage besteht. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass dies der Fall ist, solange Rankings nicht um andere, individuelle Benchmarks (Zielvorgaben) ergänzt werden.

Die Ergebnisse der durchgeführten Laborexperimente erweitern das bisherige Verständnis zu den Verhaltenswirkungen von Performance-Rankings in Wissenschaft sowie Praxis und zeigen, dass solche Rang-Informationen auch unerwünschtes Verhalten hervorrufen können. Insbesondere im Hinblick auf den jüngsten Trend der „Gamification“ von Aufgaben bedeutet dies, dass differenziert abgewogen werden muss, ob Rankings eingesetzt und wie diese gestaltet werden.

Beide Experimente wurden von PuCnet Alumni e.V. und vom Netzwerk LMU Management Alumni unterstützt. Für diese Unterstützung möchten wir uns herzlich bedanken! (ps, ne)

Veranstaltungen

Wies'n-Ausflug 2014

Dieses Jahr im Oktober hat sich das Team des Instituts für Unternehmensrechnung und Controlling zu einem gemütlichen Wies'n-Ausflug zusammen mit den Lehrstühlen von Frau Professor Schanz, Herrn Professor Sellhorn und Herrn Professor Högl verabredet. Kaum jemand wollte sich das Ereignis entgehen lassen, so dass alle zahlreich erschienen sind: die wissenschaftlichen Mitarbeiter, das Sekretariat und natürlich auch die Hiwis, wobei jedoch leider

Herr Professor Hofmann verhindert war.

Bei etwas regnerischem Wetter haben sich alle gegen Mittag am Eingang des Festgeländes getroffen und sind nach einem kleinen Spaziergang über die Theresienwiese Richtung Festzelt aufgebrochen. Reserviert war im Hofbräuhaus. Die erste Maß Bier ließ nicht lange auf sich warten, ebenso wenig die Musik der Zeltkapelle, was die Wies'n-Stimmung perfekt machte. Als Stärkung gab es zwischendurch Hendl mit Kartoffelsalat. Es wurde viel geplaudert, gelacht und geschunkelt, was alles auf schönen Erinnerungsfotos festgehalten wurde.

Am späten Nachmittag musste der Tisch im Festzelt leider schon geräumt werden, womit der Ausflug für die meisten aber noch lange nicht zu Ende war. Es ging weiter zu Fahrgeschäften, Essensständen, und der einen oder anderen Maß in abendlicher Bierzelt-Stimmung.



IUC auf der Wies'n.

Es war ein schöner und vor allem spaßiger Lehrstuhl-Ausflug, der auf jeden Fall in den kommenden Jahren wiederholt wird! (tr)

UniDialoge mit Prof. Dr. Birgitta Wolff und Prof. Dr. Dieter Frey

Im Sommersemester 2014 fanden die UniDialoge zum Thema „Moral der Führung“ statt. Als Vortragende und Diskussionspartner konnten Frau Prof. Dr. Birgitta Wolff und Herr Prof. Dr. Dieter Frey gewonnen werden.



Unidialog am 15.05.2014

Prof. Dr. Birgitta Wolff leitet den Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre und Internationales Management an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Nach dem Ende ihrer Tätigkeit als Ministerin für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt wurde sie mittlerweile zur Präsidentin der Johann Wolfgang Goethe-Universität mit Amtsantritt zum 1. Januar 2015 gewählt.

Prof. Dr. Dieter Frey ist Leiter des Lehrstuhls für Sozialpsychologie an der LMU München. Er ist zudem Akademischer Leiter des LMU Center for Leadership and People Management.

Nach den einleitenden Vorträgen der beiden Diskutanten entwickelte sich unter der Moderation von Frau Katrin Schömann eine fruchtbare Diskussion im Spannungsfeld von ökonomischen, psychologischen und moralischen Erwägungen. Einmal mehr zeigte sich, wie die Beleuchtung eines kontroversen Themas aus mehreren Blickrichtungen von Vertretern unterschiedlicher Disziplinen neue Denkanstöße hervorbringt. (dm)

Controlling zum Schmunzeln



Quelle:

<http://blog.controllerverein.de/wp-content/uploads/2006/03/controller.Skizze1.JPG>

Ein Huhn kommt zum Schwein: "Was hältst du von einem Joint Venture? Das gibt Synergieeffekte und wir beide könnten viel mehr verdienen." "Prima" sagt das Schwein. "Was wollen wir denn produzieren?" Das Huhn antwortet: "Ham and eggs." Das Schwein ist entsetzt. "Dabei gehe ich drauf, und du machst Profit." Das Huhn antwortet: "So ist das nun mal bei einem Joint Venture."

Quelle:

<http://www.controllerspielwiese.de/index.htm?Inhalte/Toolbox/witze.htm>

Schlusswort

Wir bedanken uns bei **allen Mitgliedern** und den Premium-Partnern **BearingPoint, Wacker Chemie** und **PwC** für ihre Unterstützung des Vereins! Die Redaktion der PuCnews übernahm Nina Kühne, die Koordination des PuCnet Symposiums Viktoria Di-

ser. Wir hoffen, dass Ihnen die PuCnews und das Symposium gefallen haben, und wünschen Ihnen eine erholsame Weihnachtszeit!

Impressum

PuCnet Alumni e.V.
Ludwig-Maximilians-Universität
München
Ludwigstraße 28 RG
80539 München

Verantwortlich:

Moritz Krebs (V.i.S.d.P.)
PuCnet Alumni

Redaktion:

Prof. Dr. Christian Hofmann (ch)
Dr. Dominik van Aaken (dva)
Sara Bormann (sb)
Florian Brandhuber (fb)
Debbie Classen (dc)
Viktoria Diser (vd)
Hanna Dusek (hd)
Nadine Eichhorn (ne)
Tanja Gistl (tg)
Lisa Kempf (lk)
Moritz Krebs (mk)
Nina Kühne (nk)
Daniel Meindl (dm)
Julia Niebuhr (jn)
Tina Renner (tr)
Claudia Ricci (cr)
Kornelia Samlan (ks)
Prof. Dr. Kai Sandner (kas)
Lisa Schmidt (ls)
Dr. Philipp Schreck (ps)
Regina Staller (rs)
Isabelle Wanner (iw)

Kontakt zur Redaktion:

Tel. 089/2180-3879
Fax 089/2180-13550
E-mail: krebs@bwl.lmu.de
www.iuc.bwl.lmu.de