

LEHRSTUHL FÜR VOLKSWIRTSCHAFTSLEHRE, INSBESONDERE WIRTSCHAFTS- UND ENTWICKLUNGSPOLITIK

PROF. DR. H.C. WERNER LACHMANN, PH. D. (RUTGERS UNIVERSITY)



Kontakt

Lange Gasse 20

90403 Nürnberg

Tel.: +49 (0) 911 5302 232 (Sekretariat Frau Paul)

Fax: +49 (0) 911 5302 419

E-Mail: Werner.Lachmann@wiso.uni-erlangen.de

Internet: <http://www.wep.wiso.uni-erlangen.de/>



Mitarbeiter

| | | | |
|----------------|---------------------|----------|----------|
| Dipl.-Kfm., MA | Andreas Mitschke | LG 5.158 | 5302-227 |
| Dipl.-Kfm. | Harald Bolsinger | LG 5.162 | 5302-229 |
| Dipl.-Kff. | Sabine Vogel | LG 5.161 | 5302-226 |
| Dipl.-Kff. | Carolina Lautenbach | LG 5.160 | 5302-732 |

Forschungsschwerpunkte des Lehrstuhls

- Nationale Folgen der Globalisierung und Internationale Wettbewerbsfähigkeit
- Bedeutung der Wettbewerbspolitik für das wirtschaftliche Wachstum und für die Wettbewerbsfähigkeit von Entwicklungsländern
- Rolle einer unabhängigen Zentralbank und der Geldwertstabilität als ökonomische Voraussetzung für eine erfolgreiche Entwicklung der Entwicklungsländer
- Entwicklungspolitik als sozialpolitische Aufgabe zur Überwindung der Armut in der Dritten Welt

- Zusammenhänge zwischen Ethik, christlichem Glauben und wirtschaftlicher Entwicklung
- Übertragbarkeit wesentlicher Elemente der wirtschaftspolitischen Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft auf Entwicklungsländer
- Politikversagen, Wirtschaftsethik, Krise der deutschen Wirtschaftspolitik
- Analyse entwicklungspolitischer Strategien erfolgreicher asiatischer Schwellenländer
- Ordnungspolitische Analyse der Transformationsprobleme in Lettland und Usbekistan
- Auswirkungen der EU-Erweiterung auf Deutschland, Lettland, Ungarn und Bulgarien

Kooperationsbeziehungen

- Kooperationsabkommen mit dem ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, München
- Kooperationsabkommen mit der lettischen Universität in Riga, Lettland
- Kooperationsabkommen mit der Wirtschaftsuniversität in Taschkent, Usbekistan
- Zusammenarbeit mit der Universität für Weltwirtschaft und Diplomatie, Taschkent, Usbekistan
- Kooperation mit der Yanbian University of Science and Technology (YUST), Yanji, China

Wissenschaftliche Tagungen

Jährliche Wirtschaftsfachtagung der Gesellschaft zur Förderung von Wirtschaftswissenschaften und Ethik e.V. (GWE)

Veröffentlichungsreihen

- Herausgeber einer Reihe: "Marktwirtschaft & Ethik" im LIT-Verlag.
- Wirtschaftsethische Diskussionspapierreihe zusammen mit Prof. Karl Farmer, Universität Graz, Prof. Dr. Spiridon Paraskewopoulos, Universität Leipzig, Prof. Dr. Reinhard Haupt, Universität Jena. (seit 1997)
- Wirtschafts- und entwicklungspolitische Diskussionsbeiträge: WEP, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. (seit 1998).



Kontakt

Lange Gasse 20
90403 Nürnberg

Telefon: +49 (0911) 5302 - 213

Fax: +49 (0911) 5302 - 445

E-Mail: Wolfgang.Maennel@wiso.uni-erlangen.de

Internet: <http://www.rechnungswesen.wiso.uni-erlangen.de>

Wissenschaftliche Mitarbeiter

Dipl.-Kfm. Andreas Engel

Telefon: +49 (0911) 5302 - 209

E-Mail: Andreas.Engel@wiso.uni-erlangen.de

Dipl.-Kfm. Kai Nobach

Telefon: +49 (0911) 5302 - 208

E-Mail: Kai.Nobach@wiso.uni-erlangen.de

Dipl.-Kfm. Sebastian Haubold

Telefon: +49 (0911) 5302 - 306

E-Mail: Sebastian.Haubold@wiso.uni-erlangen.de

Dipl.-Kffr. Jeannine Sterzel

Telefon: +49 (0911) 5302 - 448

E-Mail: Jeannine.Sterzel@wiso.uni-erlangen.de

Dipl.-Kfm. Frank Hofmann

Telefon: +49 (0911) 5302 - 207

E-Mail: Frank.Hofmann@wiso.uni-erlangen.de

Dipl.-Kfm. Dr. rer. pol. Bernd Zirkler

Telefon: +49 (0911) 5302 - 384

E-Mail: Bernd.Zirkler@wiso.uni-erlangen.de

Forschungsfelder des Lehrstuhls

- Harmonisiertes Rechnungswesen
- Internationale Rechnungslegung
- Integration von Betriebsergebnisrechnung und Gewinn- und Verlustrechnung
- Kostenrechnungssysteme
- Kostencontrolling und Kostenmanagement
- Performance- und Leistungscontrolling
- Qualitätscontrolling
- Plan- und Prozesskostenrechnung
- Produktkostenkalkulation
- Gewinnschwellenanalyse
- Deckungsbeitragsmanagement
- Rentabilitätsmaße und -kalküle
- Investitionscontrolling
- Wertorientiertes Controlling
- Discounted Cash Flow-Methoden

Das Fach Rechnungswesen und Controlling

Das Fach **Rechnungswesen und Controlling** zählt zu den besonders bedeutsamen Ausbildungsgegenständen der Betriebswirtschaftslehre und wird an den meisten deutschen Hochschulen als Spezielle Betriebswirtschaftslehre gelehrt. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen Bilanzierung, Kostenrechnung und Controlling.

Lehre

Wegen der zentralen Bedeutung des Faches Rechnungswesen ist hierfür im **Grundstudium** ein relativ umfangreiches Stundenkontingent vorgesehen. Die Studierenden werden zunächst mit den **Grundlagen der Bilanzierung** und der **Buchführung** vertraut gemacht und im darauf folgenden Semester befassen sich die Studentinnen und Studenten mit den **Grundlagen der Kostenrechnung**.

Für Wirtschaftswissenschaftler ist das Rechnungswesen als wesentlicher Bestandteil des unternehmerischen Informationssystems von zentraler Bedeutung. Das auf Koordination und Informationsversorgung ausgerichtete, von den Daten des Rechnungswesens ausgehende Controlling zielt auf die ergebnis-, rentabilitäts- und wertorientierte Unternehmenssteuerung und damit auch auf die Planung und Kontrolle von Investitionen ab.

Im Fach **Rechnungswesen und Controlling (RW&CO)** werden im **Hauptstudium** die drei Themengebiete Bilanzierung, Kostenrechnung und Controlling behandelt. Im Bereich der **Bilanzierung** werden Bilanzauffassungen, Gewinnkonzeptionen, Ansatz- und Bewertungsfragen sowie Maßnahmen und Teilbereiche der Bilanzpolitik und Bilanzanalyse in den Veranstaltungen Bilanzlehre, Bilanzpolitik und International Accounting erörtert. Auf dem Gebiet **Kostenrechnung** befasst sich die Lehre mit Kostenrechnungssystemen, Kostencontrolling

und Kostenmanagement. Diesen Bereich decken die Veranstaltungen Kostenrechnungssysteme, Kostenmanagement sowie Management Accounting ab. Interessante Aussagen zum **Controlling** ergänzen das Lehrprogramm in den Vorlesungen Ergebniscontrolling, Investitionscontrolling und Wertorientiertes Controlling.

Als **Allgemeine Betriebswirtschaftslehre** Rechnungswesen bietet der Lehrstuhl die Kombination der Veranstaltungen Bilanzlehre und Kostenrechnungssysteme an.

Einbindung in verschiedene Studienbereiche

Ein Studium des Rechnungswesens und Controllings ist auch für die drei neuen Studienbereiche **Investment Banking & Capital Markets**, **Unternehmensgründung & Entrepreneurship** sowie **Steuern & Prüfung** vorgesehen. Dieser Lehrexport betrifft vor allem die zum Kernbereich zählenden, jeweils im Umfang von 2 SWS angebotenen Vorlesungen **Bilanzlehre**, **International Accounting**, **Kostenrechnungssysteme**, **Ergebniscontrolling**, **Investitionscontrolling** und **Wertorientiertes Controlling**. Die drei Studienbereiche importieren Rechnungswesen- und Controlling-Wissen in unterschiedlichem Umfang.

Aktuelles

Im **WS 2005/06** werden aufgrund der bevorstehenden Emeritierung von Prof. Männel nochmals **alle Lehrveranstaltungen** des Lehrstuhls für Rechnungswesen und Controlling als Vorlesung bzw. Übung angeboten. Informieren Sie sich über die genauen Vorlesungstermine und Vorlesungsräume auf der Homepage des Lehrstuhls oder im Vorlesungsverzeichnis.

Weitere Informationen über den Lehrstuhl und das Studienfach Rechnungswesen und Controlling finden Sie im Internet unter:

www.rechnungswesen.wiso.uni-erlangen.de

LEHRSTUHL FÜR PSYCHOLOGIE, INSB. WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPSYCHOLOGIE

PROF. DR. KLAUS MOSER

Kontaktadresse:

Friedrich-Alexander-Universität
Lange Gasse 20
90403 Nürnberg
www.psychologie.wiso.uni-erlangen.de



Sekretariat:

psychologie@wiso.uni-erlangen.de

Monika Uhlendahl (Raum 5.235)
Tel.: 0911/ 5302-259
Fax: 0911/ 5302-243

Heidi Walter (Raum 5.228)
Tel.: 0911/ 5302-243

Exemplarisch für die Forschungsarbeit am Lehrstuhl stellen wir das Projekt „Networkingeffekte im Karriereverlauf“ vor, das von der Hans Frisch-Stiftung gefördert wurde.

Was bringt Networking für die Karriere?

Hans-Georg Wolff & Klaus Moser

In China sagt man *Guanxi*, in Russland *Blat*, in Deutschland nennt man es *Vitamin B* oder *Vetternwirtschaft*, in den USA und der Wissenschaft wird der Begriff *Networking* verwendet. Fast jeder Mensch wird bestätigen, dass Networking wichtig und karriereförderlich ist. Über dieses Bekenntnis hinaus existiert jedoch nur wenig Wissen über Networking, beispielsweise was man genau darunter versteht und wie es sich denn in Euro bezahlt macht. In einer von der Hans Frisch-Stiftung geförderten Befragung von Berufstätigen sind wir diesen Fragen nachgegangen.

Was ist Networking?

Der Nutzen von sozialen Kontakten im Berufsleben wird in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen analysiert. In der Psychologie wird unter dem Networkingbegriff v.a. individuelles Verhalten (was muss ich tun, um gute Kontakte zu besitzen?) untersucht. In der soziologischen Forschung werden auf einer abstrakteren Ebene günstige Netzwerkstrukturen unter dem Begriff des *Sozialen Kapitals* behandelt (Wie sieht ein vorteilhaftes Kontaktnetzwerk aus?). Soziales Kapital wird in den letzten Jahren zunehmend auch in den Wirtschaftswissenschaften erforscht, insbesondere in amerikanischen Business Schools erfreut sich die Forschung zu Sozialem Kapital großer Beliebtheit.

Networking ist ein Bündel an Verhaltensweisen, das dem Aufbau, der Pflege und der Nutzung von beruflichen Kontakten dient. Hierzu gehören alltägliche Verhaltensweisen, wie etwa sich anderen vorzustellen, sich für andere umzuhören, die Mitgliedschaft und aktive Arbeit in Berufsverbänden oder das

Mittagessen mit beruflich wichtigen Personen. Individuen unterscheiden sich darin, wie häufig sie solche Verhaltensweisen zeigen und betreiben dementsprechend viel oder wenig Networking. Networking umfasst des Weiteren nicht alle arbeitsbezogenen Beziehungen, sondern nur informelle, die vornehmlich aufgrund von persönlicher Eigeninitiative entstehen.

Networking wird daher stärker von extravertierten Personen betrieben, die allgemein als gesellig und mit hohem Durchsetzungsvermögen beschrieben werden können. Darüber hinaus ist ein Grundvertrauen in andere Personen von Bedeutung, da Misstrauen nicht nur beim Aufbau von Kontakten sondern auch beim Austausch von Gefälligkeiten hinderlich ist. Für Networking ist zudem noch eine weitere Komponente, nämlich die Fokussierung auf die berufliche Rolle von Bedeutung. Neben einer hohen Leistungsmotivation gehören hierzu auch der Wunsch, Karriere zu machen oder aktiv Veränderungen zu gestalten, „Dinge bewegen zu wollen“. Personen, deren Fokus stärker auf privaten Belangen wie Familie oder Freizeit liegt, betreiben in der Regel weniger Networking – das ja auf berufliche Belange eingegrenzt wird.

Entgegen landläufiger Überzeugungen findet die überwiegende Mehrheit aller Studien keine Geschlechterunterschiede im individuellen Networkingverhalten. Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben sich erst auf struktureller Ebene, in der Netzwerkkomposition. Die so genannte Homophiliethese erklärt diese Unterschiede: Beziehungen zwischen Personen mit ähnlichen Charakteristika (homophile Beziehungen) lassen sich leichter knüpfen und aufrecht erhalten, während heterophile Beziehungen einen erhöhten Aufwand erfordern. Geschlecht ist neben Interessen, Schichtzugehörigkeit oder Hautfarbe eines dieser Merkmale. Da insbesondere einflussreichere und höhere Positionen mit Männern besetzt sind, erfordert der Aufbau und die Pflege solcher Beziehungen für Frauen größere Anstrengungen als für Männer.

Networking, Ressourcen und Karriere

Kontakte, die man durch Networking erhält, stellen eine potenzielle Ressource dar. Ganz allgemein werden über diese Kontakte Tipps, Informationen und Gefälligkeiten ausgetauscht, die Vorteile bringen, etwa Informationsvorteile, Unterstützung bei konkreten Arbeitsaufgaben oder der Karriere und auch Macht im Allgemeinen. Beispielsweise genügt der Anruf bei einem Bekannten um erste Hintergrundinformationen für ein Beratungsprojekt im Ausland zu erhalten oder man erfährt von Stellenausschreibungen und besitzt durch Bekannte gleichzeitig „Insiderinformationen“ über die Organisation, informelle Anforderungen an Bewerber, den Gehaltsspielraum usw. Solche so genannten instrumentellen Ressourcen sind vor allem aus losen, weit verzweigten Netzwerken erhältlich, die im Fokus von Networking stehen. Im Gegensatz hierzu stellen zwar auch dichte, eng verzahnte Netzwerke eine Ressource dar, sie bieten jedoch stärker emotionale Unterstützung, so genannte expressive Ressourcen.

In unserer Studie haben wir 274 Personen, darunter auch 124 Alumni der WiSo in den Jahren 2001, 2002 und 2003 wiederholt zu ihrem Networkingverhalten und ihrer Karriere befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass Networking tatsächlich karriereförderlich ist – wenn man Gehalt und Beförderungen als Kriterium verwendet. Es ist vor allen Dingen die *Pflege interner Kontakte*, die einen positiven Effekt auf das Gehalt besitzt, und zwar sowohl auf die absolute Höhe als auch auf den Gehaltszuwachs. Mit Hilfe der von uns erhobenen Daten kommen wir zu folgender Beispielrechnung mit einer hypothetischen „Durchschnittsperson“, die den Effekt von Networking veranschaulicht: Zunächst einmal unterscheiden sich bereits die Ausgangsgehälter für diese Person. Bei geringem Networking liegt es bei 41.000 €, bei hohem Networking bei 46.000 €. Wichtiger ist jedoch der Gehaltszuwachs. Die Person mit gerin-

gem Networking steigert ihr Gehalt im Jahr 2003 um 21% auf 50.000 €. Eine Person mit hohem Networking steigert ihr Gehalt um 34% auf 62.000 €. Im Vergleich zwischen diesen beiden Personen bringt Networking einen um 4% oder 2.000 € höheren *Gehaltszuwachs pro Jahr*.

Ebenso liegt die Wahrscheinlichkeit einer Beförderung im hier beobachteten Zeitraum von zwei Jahren für Personen, die Networking betreiben um 30% höher (42% bei geringem Networking, 78% bei hohem Networking). Des Weiteren finden wir, dass die Art des Networkingverhaltens Konsequenzen für die Art eines Stellenwechsels hat. Wer interne Kontakte pflegt, steigt mit größerer Wahrscheinlichkeit auf, wer sich stärker um externe Kontakte bemüht, wird mit größerer Wahrscheinlichkeit das Unternehmen wechseln. Externes Networking ist somit eine Strategie, den Unternehmenswechsel vorzubereiten. Vor dem Hintergrund, dass bei etwa 40% der Stellenbesetzungen in Deutschland Beziehungen im Spiel sind, erscheint Networking durchaus lohnend.

Etwas andere Ergebnisse ergeben sich für die Karrierezufriedenheit. Im Vergleich zu Gehalt und Beförderung fließen in das „subjektive“ Maß der Karrierezufriedenheit stärker individuelle Erwartungen und äußere Umstände mit ein. Zufriedenheit stellt sich ein, wenn die Erwartungen an die eigene Karriere erfüllt werden. Diese Erwartungen wiederum sind stark von der individuellen Situation geprägt. Beispielsweise können ortsgebundene Personen aufgrund der regional verfügbaren Karrierechancen auch mit einem geringeren Gehaltswachstum zufrieden sein, da weitere Steigerungen mit einem aufwändigen Ortswechsel verbunden wären. Es zeigt sich, dass Personen, die viel Networking betreiben auch zufriedener mit ihrer Karriere sind. Allerdings trägt Networking nicht zur Steigerung der Karrierezufriedenheit über den Beobachtungszeitraum bei, die Karrierezufriedenheit bleibt von 2001 bis 2003 stabil. Es bleibt damit offen, ob Networking ursächlich zur Karrierezufriedenheit beiträgt.

Fazit

Networking scheint tatsächlich ein Erfolgsfaktor zu sein. Personen, die Networking betreiben, steigern ihr Gehalt stärker. Je nach Zielrichtung kann Networking für Beförderungen und Organisationswechsel förderlich sein. Der Einfluss von Networking auf die Zufriedenheit mit der eigenen Karriere kann nur teilweise abgesichert werden.

Trotz dieser positiven Effekte von Networking kann nicht angenommen werden, dass Networking die „eierlegende Wollmilchsau“ ist und nur positive Auswirkungen hat. Möglicherweise bedeutet der Fokus auf Beruf und Karriere zwangsweise eine Vernachlässigung von Familie und Freizeit, so dass Kosten im außerberuflichen Bereich entstehen, die in zukünftigen Studien untersucht werden sollten.

Kontakt: Dr. Hans-Georg Wolff; E-Mail: Hans-Georg.Wolff@wiso.uni-erlangen.de