Aus Wissenschaft und Verein

Christian Bayer, Felix Bierbrauer*, Axel Ockenfels und Matthias Sutter

ECONtribute: Markets & Public Policy: Agenda und ausgewählte Forschungsschwerpunkte

https://doi.org/10.1515/pwp-2024-0041

Zusammenfassung: „ECONtribute: Markets & Public Policy“, gegründet 2019 als gemeinsamer Cluster der Universitäten Bonn und Köln, ist der einzige im Kern wirtschaftswissenschaftliche Exzellenzcluster in Deutschland. Seine Agenda zielt nicht ausschließlich auf Fortschritte in der akademischen Grundlagenforschung; diese sind conditio sine qua non. Der Beitrag von ECONtribute zeigt sich vielmehr auch in der Praxis von Unternehmen, in der Gestaltung von Märkten und im öffentlichen Diskurs über Fragen der Wirtschaftspolitik. Christian Bayer, Felix Bierbrauer, Axel Ockenfels und Matthias Sutter, die an diesem Cluster beteiligt sind, stellen in diesem Artikel zuerst die Agenda von ECONtribute vor. Danach skizzieren sie die Forschungsbereiche und deren zentrale Fragen. Anschließend gehen sie zu ausgewählten Themen in die Tiefe, um einige wesentliche Beiträge von ECONtribute in der wissenschaftlichen und wirtschaftspolitischen Diskussion exemplarisch zu illustrieren.

JEL-Klassifikation: E0, C0, D0, M0, P0

Schlüsselwörter: Märkte, Public Policy, Exzellenzcluster

Christian Bayer, ECONtribute und Universität Bonn, Institut für Makroökonomik und Ökonometrie, Adenauerallee 24–42, 53113 Bonn, E-Mail: christian.bayer@uni-bonn.de
***Kontaktperson: Felix Bierbrauer**, ECONtribute und Universität zu Köln, Center for Economic Research, Universitätsstraße 22, 50937 Köln, E-Mail: bierbrauer@wiso.uni-koeln.de
Axel Ockenfels, ECONtribute, Universität zu Köln und Max Planck Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern, Kurt-Schumacher-Straße 10, 53113 Bonn, E-Mail: ockenfels@uni-koeln.de. https://orcid.org/0000-0003-1456-0191
Matthias Sutter, ECONtribute, Max Planck Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern, Kurt-Schumacher-Straße 10, 53113 Bonn, Universität zu Köln und Universität Innsbruck, E-Mail: matthias.sutter@coll.mpg.de

1 Die Agenda

„ECONtribute: Markets & Public Policy“[1], gegründet 2019 als gemeinsamer Cluster der Universitäten Bonn und Köln, ist der einzige im Kern wirtschaftswissenschaftliche Exzellenzcluster in Deutschland. Exzellenzcluster sind eine Förderlinie im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder mit dem Ziel, herausragende Forschungsverbünde zu etablieren. Die Fördermittel erlauben es, Spitzenforscher*innen zu gewinnen, ambitionierte Forschungsprojekte zu finanzieren und universitäre Strukturen zu verändern, beispielsweise durch neue Wege in der Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen. Der Exzellenzcluster-Status verschafft zudem Sichtbarkeit nach außen als „Leuchtturm der Spitzenforschung“ und wirkt nach innen, in dem er Anreize zur Zusammenarbeit in einem Forschungsverbund schafft.

Die an ECONtribute: Markets & Public Policy (kurz ECONtribute) beteiligten Wissenschaftler*innen beschäftigen sich mit zentralen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Herausforderungen unserer Zeit. Sie tun dies mit innovativen Forschungsmethoden, die sie an ihre jeweilige Fragestellung angepasst weiterentwickeln. „ECONtribute’s Principal Investigators“ – so werden die Wissenschaftler*innen genannt, deren Expertise im Mittelpunkt eines Exzellenzclusters steht – gehören zu den international herausragenden Köpfen auf ihrem jeweiligen Forschungsgebiet. Diese Verankerung in der eigenen Grundlagenforschung und das Zielen auf deren Weiterentwicklung unterscheidet ECONtribute von der Arbeit der Forschungsinstitute, die sich ebenfalls, häufig im Auftrag eines Ministeriums oder eines Verbandes, mit Fragen der Politikgestaltung beschäfti-

1 Für den Begriff „Public Policy“ gibt es keine griffige deutsche Übersetzung. Er umfasst die klassischen Formen der Wirtschaftspolitik, wie Geldpolitik, Wettbewerbspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Steuerpolitik und Finanzmarktregulierung. Er umfasst aber auch Sozial- und Familienpolitik und reicht bis hin zur Klimapolitik. „Markets & Public Policy“ stehen im Mittelpunkt von ECONtribute – und damit die zahlreichen Wechselwirkungen zwischen dem Geschehen auf Märkten und der Gestaltung, Regulierung, bisweilen auch Zähmung von Märkten durch die Politik.

Open Access. © 2025 bei den Autorinnen und Autoren, publiziert von De Gruyter. Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

gen. In unserem nachfolgenden Bericht über die Aktivitäten von ECONtribute illustrieren wir dies anhand einer Reihe von Beispielen. Wir gehen unter anderem darauf ein, in welcher Weise die an ECONtribute beteiligten Forscher*innen die Corona-Pandemie und Russlands Überfall auf die Ukraine zum Gegenstand ihrer Forschung gemacht und welchen Weg ihre Forschungsergebnisse in die Öffentlichkeit und in die politische Praxis gefunden haben.

Die Agenda von ECONtribute hat sich im Laufe der Jahre gewandelt. In den ersten Jahren war das zentrale Anliegen, die Diskussion über die Gestaltung von Märkten fundamental zu verändern. Das Implodieren des Finanzsystems Ende der 2000er Jahre und die Erfahrung, dass Finanzinstitutionen, deren Manager*innen und Eigentümer*innen zuvor sehr viel Geld verdient hatten, mit öffentlichen Geldern gerettet werden mussten, standen uns dabei vor Augen, ebenso das Erstarken populistischer Parteien und die damit einhergehende Gefährdung der Demokratie. Darüber hinaus war ein wichtiges konzeptionelles Ziel, die neoklassische Perspektive auf das Funktionieren und auch auf das Versagen von Märken durch Einsichten aus den Verhaltenswissenschaften zu erweitern. Das Potential verhaltenstheoretisch begründeter Staatseingriffe, sogenannter „behavioral interventions“, zum Erreichen wirtschaftspolitischer Ziele sollte umfassend analysiert werden, ebenso das Potential von Allokationsmechanismen, die nicht darauf angewiesen sind, dass Geld als Tauschmittel zur Verfügung steht.

Weiterhin sollte sich die normative Perspektive nicht auf eng gefasste Maße von ökonomischer Wohlfahrt und Effizienz begrenzen. Vertrauen, Ehrlichkeit und Fairness sollten eine Rolle spielen, in der Evaluation sowohl der Praxis von Unternehmen als auch der Funktionsweise von Märkten. Diese Themen sollten auch mit neuen, innovativen Forschungsmethoden bearbeitet werden. Das Spektrum umfasste dabei zum Beispiel (i) Feldexperimente, teils unter Verwendung „smarter“ Technologie, in Analysen des Umgangs mit natürlichen Ressourcen, (ii) quantitative Textanalysen mit dem Ziel einer systematischen Erfassung politischer Rhetorik sowie (iii) mathematische und statistische Methoden von „Machine Learning“ bis hin zur „Algorithmischen Spieltheorie“ in der Analyse komplexer Probleme des Marktdesigns. Die Forschungsarbeiten aus den zurückliegenden Jahren, die wir in diesem Artikel beschreiben, illustrieren auch, in welcher Weise die an ECONtribute beteiligten Wissenschaftler*innen dieses Programm vorangetrieben haben.

Das Programm von ECONtribute hat sich seither weiterentwickelt, auch wenn „Markets & Public Policy“ unverändert im Mittelpunkt stehen. Zwei zentrale Themen ziehen sich als roter Faden durch die Agenda für die kommenden Jahre. Das eine zentrale Thema sind die Bedingungen, unter denen weitgehende Reformen politisch möglich werden oder aber im politischen Prozess scheitern. Am Beispiel der Klimapolitik lässt sich dies besonders gut veranschaulichen. Es gibt zahlreiche Abschätzungen der ökonomischen und sozialen Kosten, die der Klimawandel in den kommenden Jahrzehnten verursachen wird. Es gibt auch eine konzeptionell einfache und weitgehend akzeptierte Lehrbuchantwort: Die Klimapolitik sollte so gestaltet sein, dass Verbraucher und Unternehmen für die Klimakosten bezahlen müssen, die sie verursachen, beispielsweise indem der Staat den Ausstoß von CO_2 besteuert. Dies schafft effektive Anreize, Treibhausgasemissionen zu reduzieren, und bringt das Streben nach persönlichem Vorteil und sozial wünschenswertes Verhalten in Gleichklang: Wer vom sozial erwünschten Verhalten abweicht, hat auch einen persönlichen Nachteil. So werden Emissionen zu minimalen volkswirtschaftlichen Kosten vermieden.

Die politische Anwendung dieses Prinzips auf nationaler und internationaler Ebene hat sich allerdings als schwierig erwiesen; es stößt auf erhebliche Widerstände. ECONtribute zielt in den kommenden Jahren auf ein besseres, grundlegendes Verständnis des Zusammenhangs zwischen Reformen, die aus wohlfahrtsökonomischer Perspektive als geboten erscheinen, und jenen, die im kurz- und langfristigen politischen Prozess eine Chance der Realisierung haben.

Die Folgen disruptiver Ereignisse insbesondere für die Gestaltung von Märkten und die Ausrichtung der Politik sind das zweite Thema. Beispiele für solche Disruptionen sind die Corona-Pandemie und die Ausweitung des russischen Angriffskrieges auf das gesamte Staatsgebiet der Ukraine. Beide haben das Zusammenspiel von Märkten und Politik in einer Weise herausgefordert, die in den zurückliegenden Jahrzehnten ohne Präzedenz ist. Solche Ereignisse werfen Fragen nach der Fähigkeit von Gesellschaften auf, solche Disruptionen zu überwinden und auf den ursprünglichen Entwicklungspfad zurückzukehren. Diese Fragen stellen sich in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen: Bleiben Kinder, die in der Pandemie von Kita- und Schulschließungen betroffen waren, dauerhaft zurückgeworfen? Wie können Energiemärkte so gestaltet werden, dass keine problematischen Abhängigkeiten von einzelnen Lieferländern entstehen? Beeinträchtigen die enormen Ausgabenlasten des Staates aus den vergangenen Jahren dauerhaft seine Fähigkeit, eine leistungsfähige Infrastruktur zu schaffen? Haben die Jahre einer Politik im Ausnahmezustand und das vielfältige Außerkraftsetzen sonst üblicher Regeln und Verfahren die Zustimmung der Bürger*innen zur Demokratie erschüttert?

2 Forschungsbereiche

ECONtribute umfasst verschiedene Forschungsbereiche, sogenannte Research Areas; wir stellen diese im Folgenden vor. Im Mittelpunkt der Research Area „Behavioral Foundations“ stehen die grundlegenden Treiber individuellen Verhaltens in ökonomischen, sozialen und politischen Kontexten: Wie formen sich beispielspielsweise Risikobereitschaft, Geduld oder soziale Präferenzen und wie lassen diese sich messen (Dohmen und Jagelka 2024)? In jüngster Zeit liegt ein Schwerpunkt auf der Frage, mit welchen Narrativen – Erzählungen – sich Menschen ihre Welt zurechtlegen. Welche Zusammenhänge prägen sich ihnen ein und werden dann handlungsleitend, zum Beispiel wenn sie einen Arbeitsplatz suchen, ihr Vermögen anlegen oder sich für die Wahl einer politischen Partei entscheiden?

Eine aktuelle Publikation aus diesem Forschungsbereich hat den Titel „Stories, Statistics, and Memory“ (Gräber, Roth und Zimmermann 2024). Sie zeigt, unter welchen Bedingungen Menschen qualitative Informationen, die sich auch als Narrative interpretieren lassen, besser erinnern als harte statistische Fakten. Die an dieser Research Area beteiligten Forscher*innen haben einen Hintergrund entweder in den Wirtschaftswissenschaften oder in der Psychologie. Es gibt dabei eine Überschneidung mit Arbeiten in der Research Area „Political Economy“. Das Messen politischer Präferenzen unter Verwendung von Survey-Experimenten spielt in beiden Research Areas eine prominente Rolle (vgl. zum Beispiel Bechtel, Scheve und van Lieshout 2022 für eine Analyse politischer Präferenzen im Bereich der Klimapolitik).

Die Research Area „Theoretical Foundations“ nutzt und erweitert die Methoden der mathematischen Wirtschaftstheorie mit einem weiten Spektrum an Fragen. Ein zentrales Motiv besteht darin, komplexes Marktgeschehen in abstrakten mathematischen Modellen zu erfassen. Diese Modelle erlauben Vorhersagen darüber, wie sich Marktergebnisse verändern, wenn sich die Randbedingungen des Marktgeschehens verändern, beispielsweise wenn Technologien wie die Künstliche Intelligenz stärker Verbreitung finden und sich die für die Marktteilnehmer*innen verfügbaren Informationen dadurch ändern. Die Modelle machen es auch möglich, zu einer normativen Bewertung von Marktergebnissen zu gelangen: Entstehen auf den modellierten Märkten „gute“ Ergebnisse oder liegt „Marktversagen“ vor? Eine jüngere Arbeit ist beispielsweise der Frage gewidmet, wie sich die Ergebnisse anonymer Märkte mit vielen Teilnehmer*innen verändern, wenn einzelne als „sozial verantwortliche Verbraucher*innen“ agieren (Kaufmann, Andre und Köszegi 2024).

Im Mittelpunkt der Research Area „Equality of Opportunity“ steht der unterschiedliche Zugang sozialer Gruppen zu formaler Bildung und attraktiven Jobs – und, damit verbunden, die sich über Generationengrenzen fortsetzende Ungleichheit von Einkommen und Vermögen.[2] An dieser Research Area sind Forscher*innen aus Ökonomie, Psychologie und Soziologie beteiligt. Ein Hauptanliegen besteht darin, das Potential prädistributiver Politik – also einer Politik, die greift, bevor bestimmte primäre Marktergebnisse zustandekommen, im Gegensatz zu redistributiver Politik, also der Umverteilung von Einkommen im Nachhinein – zur Überwindung ungleicher Lebenschancen zu verstehen. Beispielhaft hierfür ist eine jüngere Arbeit zur Evaluation eines Mentorenprogramms, das Kindern und Jugendlichen aus bildungsfernen Milieus eine Bezugsperson aus gesicherten sozialen Verhältnissen zur Verfügung gestellt hat (Falk, Kosse und Pinger, im Erscheinen).

Ein wichtiges Ziel für die kommenden Jahren besteht darin, zu einem tieferen Verständnis der Ursachen von Ungleichheit und Diskriminierung zu gelangen. Dafür sollen für Bildungs- und Berufskarrieren zentrale Lebensentscheidungen und die ihnen zugrundeliegenden Überlegungen in neuartigen Forschungsdesigns analysiert werden, wobei ein Vergleich der Ergebnisse für Menschen mit herausgehobenen, einflussreichen Positionen und Menschen aus prekären Lebensverhältnissen von besonderem Interesse ist. Forscher*innen aus dieser Research Area haben zudem auf die Herausforderungen der Corona-Pandemie reagiert und deren Auswirkungen erfasst, beispielsweise auf kriminelles Verhalten von Kindern und Jugendlichen (Nägel und Kroneberg 2023 sowie Adams-Prassl et al. 2020).

Ein für die Research Area „Labor Markets and Organizations“ zentrales Konzept ist die „Good Jobs Economy,“ also eine Volkswirtschaft, in welcher die Beschäftigungsverhältnisse auf Dauer angelegt sind sowie eine attraktive Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Im Gegensatz dazu stehen prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Die Voraussetzungen einer „Good Jobs Economy“ sind vielfältig, sie reichen von der Unternehmenskultur bis hin zur Regulierung der Arbeitsmärkte. Die Konsequenzen des Arbeitskräftemangels in alternden Gesellschaften und die Transformation der Arbeitswelt durch die stärkere Nutzung Künstlicher Intelligenz werden zentrale Forschungsthemen in dieser Research Area sein. Wie die Diversität der Beschäftigten eines Unternehmens sich auf dessen Erfolg auswirkt,

2 In der ersten Förderphase gab es eine sehr breit gefasste Research Area „Distribution“. Im Zuge der Neuausrichtung von ECONtribute, auch im Hinblick auf eine mögliche zweite Förderperiode, wurden diese Bereich neu strukturiert. Die Research Areas, in denen Verteilungsfragen von zentraler Bedeutung sind, heißen nun „Equality of Opportunity“ und „Stability and Distribution“. Auch bei den übrigen Research Areas gab es Anpassungen. Die in diesem Text verwendeten Bezeichnungen legen bereits die Neuausrichtung zugrunde.

ist ein zentrales Thema, zu dem bereits erste Arbeiten vorliegen (Burmeister et al. 2021). An dieser Research Area sind Forscher*innen aus Ökonomie und Psychologie beteiligt. Sie hat inhaltliche Bezüge zur „Research Area Equality of Opportunity", die sich aus der Frage ergeben, wer überhaupt Zugang zu „good jobs" hat und inwiefern Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ein Hindernis auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit ist.

Im Mittelpunkt der Research Area „Design of Organizations and Markets" stehen Organisationsstrukturen und die Ausgestaltung von Märkten. Diese Forschung hat in vielen Fällen einen konkreten Anwendungsbezug. Feldexperimente in Unternehmen, die überprüfen lassen, wie sich Veränderungen der Anreizstrukturen auf die Motivation der Mitarbeitenden und den Unternehmenserfolg auswirken, sind immer auch ein Anlass für die beteiligten Unternehmen, ihre aktuelle Praxis zu hinterfragen. Forschungsarbeiten zum Marktdesign haben ebenfalls häufig einen konkreten Anlass, zum Beispiel die Untersuchung der Frage, wie sich die medizinische Versorgung von Patient*innen verbessern lässt, die auf eine Organspende angewiesen sind.[3] Des Weiteren gingen die Krisen der zurückliegenden Jahre mit der Notwendigkeit einher, Märkte (neu) zu designen (Ockenfels 2021a, 2022a). Zur Zeit der Corona-Panademie stellte sich dringlich die Frage, wie sich die vorhandenen Intensivkapazitäten der Krankenhäuser so nutzen lassen, dass möglichst viele Patienten*innen optimal versorgt werden können. Eine weitere Herausforderung bestand darin, die Versorgung mit Masken, Tests und Impfstoffen zu sichern. Und nach dem russischen Überfall auf die Ukraine und dem kurz darauf folgenden Ausbleiben von Gasimporten aus Russland entstand die Notwendigkeit, die europäischen Energiemärkte neu zu strukturieren.

Die Research Area „Stability and Distribution" wiederum leistet einen wichtigen Beitrag zur Erfassung möglicher Konflikte zwischen politischen Maßnahmen, die sich wohlfahrtsökonomisch gut begründen lassen, und solchen, die auf politischen Widerstand stoßen könnten. Die Forscher*innen in diesem Bereich analysieren anhand verschiedener Methoden, wie sich Änderungen der Regulierung der Finanzmärkte, des Steuer- und Sozialsystems oder der Geld- und Fiskalpolitik auf Individuen auswirken, die sich unterscheiden, insbesondere hinsichtlich ihres Vermögens, ihres Einkommens und ihrer Beschäftigung. Daran lässt sich ablesen, welcher Teil der Bevölkerungen von Reformen profitiert und wer besonders belastet wird.

Eine weitere zentrale Frage ist, wie sich Ungleichheit in der Verteilung von Einkommen und Vermögen auswirkt, beispielsweise auf die Stabilität des Finanzsystems oder die Eigenschaften von Konjunkturverläufen (Bayer, Born und Lütticke 2024). Besondere öffentliche Aufmerksamkeit hat im Jahr 2022 ein wirtschaftspolitscher Diskussionsbeitrag gefunden, an dem Forscher*innen von ECONtribute beteiligt waren (Bachmann et al. 2022a). Der Arbeit lag ein quantitatives makroökonomisches Modell mit zahlreichen Wirtschaftssektoren zugrunde, das es erlaubte abzuschätzen, welche ökonomischen Konsequenzen ein kurzfristiger Verzicht auf russisches Gas hätte.

Ein wichtiges Thema für die Forschung der kommenden Jahre wird die Auseinandersetzung mit den Verteilungswirkungen klimapolitischer Maßnahmen sein. Die derzeitige deutsche und europäische Klimapolitik nutzt zahlreiche oft sektorspezifische Instrumente, die verglichen mit dem Ideal eines einheitlichen CO_2-Preises mit Einbußen an gesamtwirtschaftlicher Effizienz einhergehen. Es fragt sich: Lassen sich diese Effizienzkosten durch verteilungspolitische Ziele rechtfertigen? Sind sie notwendig, um ausreichende politische Zustimmung zu erhalten?

Den Forschungsbereich „Political Economy" schließlich tragen Ökonom*innen, Politikwissenschaftler*innen und Psycholog*innen. Ein zentrales Thema ist das Erstarken populistischer Parteien und die damit einhergehende Gefährdung der Demokratie. In Deutschland wurde im Jahr 2013 die AfD gegründet, kurz nachdem der damalige EZB-Präsident Mario Draghi seine berühmte „Whatever-it-takes"-Rede im Kontext der europäischen Staatschuldenkrise gehalten hatte. Es folgten die Flüchtlingskrise im Jahr 2015, der Ausbruch der Corona-Pandemie Ende 2019 und 2022 der russische Überfall auf die Ukraine. In all diesen Jahren ist die AfD stärker geworden. Diese Beobachtung wirft, allgemein gefasst, die Frage nach politischen und ökonomischen Ursachen des Erstarkens populistischer Parteien auf, ebenso wie die Frage nach den politischen und ökonomischen Konsequenzen.

Exemplarisch für diesen Teil des Forschungsprogramms steht eine Arbeit von Funke, Schularick und Trebesch (2023) mit dem Titel „Populist Leaders and the Economy". Die Autoren zeigen anhand historischer Daten, dass die von populistischen Regierungen eingeschlagenen Wege in der Wirtschaftspolitik mit erheblichen Wohlfahrtsverlusten einhergehen. Das Programm für die kommenden Jahre umfasst den Versuch, zu einem systematischen Verständnis von Politikversagen zu kommen, in Analogie zum „Marktversagen" als klassischem Thema in den Wirtschaftswissenschaften. In einer ersten Arbeit zu diesem Themenkomplex haben Bierbrauer, Boyer und Peichl (2021) gezeigt, unter welchen Bedingungen es möglich ist, für wohlfahrtssteigernde Steuerreformen Mehrheiten zu finden, und auch unter welchen Bedingungen dies scheitern muss.

3 Wir besprechen einige Arbeiten aus diesem Forschungsbereich detaillierter weiter unten.

3 Strukturen

An ECONtribute sind neben den Wirtschaftswissenschaften die Nachbardisziplinen Politikwissenschaft, Psychologie, Rechtswissenschaft und Soziologie beteiligt. Das Zusammenspiel der Disziplinen erfolgt innerhalb der Research Areas; es gibt also kein bloßes Nebeneinander von politikwissenschaftlichen, soziologischen oder wirtschaftswissenschaftlichen Research Areas. Die an einer Area beteiligten Forscher*innen sind dabei nicht nur durch die Fragestellungen verbunden, sondern auch durch Gemeinsamkeiten in den verwendeten Methoden – insbesondere in den Forschungsbereichen, die experimentelle Methoden verwenden: Surveyexperimente, Laborexperimente und Feldexperimente werden sowohl in der Politikwissenschaft, der Psychologie und der Soziologie als auch in den Wirtschaftswissenschaften genutzt.

Bevor wir einige ausgewählte ECONtribute-Forschungsprojekte im Folgenden genauer darstellen, sei auf die Bedeutung zahlreicher struktureller Maßnahmen für die Forschungsorganisation hingewiesen. Diese Maßnahmen umfassen Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen, zur Förderung von Diversität, zur Erhöhung des Frauenanteils (insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften), zur Vernetzung mit Wissenschaftler*innen aus dem Ausland, zur Wissenschaftskommunikation und zum Umgang mit Machtmissbrauch. Der Erfolg eines Exzellenzclusters erfordert das hohe persönliche Engagement der Mitglieder eines Teams, das Berufungsverfahren vorantreibt, Seminare, Konferenzen und Workshops organisiert, die Vernetzung mit Wissenschaftler*innen im Ausland ausweitet, Kriterien für die interne Mittelverwendung formuliert und zur Anwendung bringt, Formate für den Wissenstransfer ersinnt und mit Leben füllt, die Graduiertenausbildung so strukturiert, dass Doktorand*innen von allen an ECONtribute beteiligten akademischen Disziplinen profitieren können, und und und … Dafür Abstriche an der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu machen, verbietet sich. Wer an der Spitze eines Exzellenzclusters steht, sollte dem Exzellenzanspruch schließlich auch selbst genügen. ECONtribute kann sich glücklich schätzen, ein Team zu haben, das all das leistet. An erster Stelle zu nennen sind dabei die Sprecher*innen Thomas Dohmen aus Bonn sowie Matthias Heinz und Pia Pinger aus Köln.[4]

4 Pia Pinger und Matthias Heinz üben das Sprecheramt in einem „Jobsharing“-Modell aus. So erklärt sich, dass es in Bonn „nur“ einen Sprecher gibt, in Köln aber eine Sprecherin und einen Sprecher.

4 Märkte in der Krise – die Beispiele Klima und Gesundheit

In Zeiten von Krisen und extremer Knappheit können ökonomische Standardmechanismen und insbesondere Marktpreise als Allokationsinstrument unzuverlässig sein oder als unfair, wenn nicht sogar unethisch bewertet werden.[5] Dies macht es notwendig, neue Marktmechanismen und -architekturen zu entwerfen, die solche und andere verhaltensbedingte Einschränkungen in der Krisenbewältigung oder -prävention berücksichtigen (Chen et al. 2021 und Ockenfels 2023). In der Zeit der Energiekrise gab es neben (im nächsten Abschnitt erörterten) makroökonomischen Analysen auch zahlreiche Marktdesignprojekte, an denen Forscher*innen von ECONtribute beteiligt waren, darunter Projekte zum Marktdesign für die Gasmangelsituation, in der keine verlässlichen Marktpreise zu erwarten sind (Ockenfels 2022a sowie Ockenfels und Wambach 2023), zum Strommarktdesign in der Krise (Ockenfels 2022b), zum Auktionsdesign mit Blick auf die Befüllung von Gasspeichern (Gretschko und Ockenfels 2023 sowie Bergemann et al. o. J.) sowie zu einer europäischen Krisenkooperation (Boltz et al. 2022).

Weitere Beispiele verdeutlichen die Herausforderung. Klimaschutz erfordert den Ausbau der erneuerbaren Stromerzeugung, den Ausstieg aus der Kohle und erhebliche Investitionen in flexible, klimafreundliche Erzeugungskapazitäten, um gefährliche Engpasssituationen oder gar Stromausfälle zu vermeiden. Die Investitionsanreize sind jedoch unzureichend, um Versorgungssicherheit zu garantieren. Zu den gut dokumentierten Ursachen des Marktversagens gehören politische und regulatorische Unsicherheiten sowie Beschränkungen bei der Preisbildung, eine unelastische Stromnachfrage sowie ein teils unelastisches erneuerbares Stromangebot, unvollständige Märkte und Marktmacht (Cramton und Ockenfels 2012). Solche Marktstörungen führen typischerweise zu verzerrten Spotmarktpreisen und zu fehlenden Erlösen („missing money“)

5 In diesem und den folgenden Abschnitten beleuchten wir einige ausgewählte Forschungsprojekte, ohne die Breite der jeweiligen Clusterforschung oder gar der gesamten Forschungslandschaft abzudecken. Die verhaltenswissenschaftlichen Grundlagen der sozialen und moralischen Bewertung ökonomischer Mechanismen und Interventionen sind Gegenstand zahlreicher Forschungsarbeiten in ECONtribute. Dazu gehören Themen wie die Rolle sozialer Motive (Khalmetski und Ockenfels 2024), begrenzt rationaler Paternalismus (Ambuehl, Bernheim und Ockenfels 2021 sowie Ambuehl et al. 2023), unerwünschte Effekte finanzieller Anreize (Ambuehl und Ockenfels 2017), Missverständnisse und unvollständige ethische Bewertungen (Ambuehl, Ockenfels und Stewart 2025, Ockenfels und Roth 2024 sowie Elias et al. 2024).

für flexible Erzeugungskapazitäten (Cramton, Ockenfels und Stoft 2013).

Daher erwägt die deutsche Bundesregierung im Rahmen einer „Kraftwerksstrategie“ die Einführung von sogenannten Kapazitätsmärkten. Ein vielfach praktizierter Ansatz ist dabei die Beschaffung von physischer Erzeugungskapazität, gepaart mit einer Rückzahlungsverpflichtung, die greift, wenn der Strompreis einen hohen Ausübungspreis übersteigt („Reliability option“). Diese Reliability option stärkt Verfügbarkeitsanreize, die sicherstellen, dass Strom geliefert wird, wenn er benötigt wird (Cramton und Ockenfels 2013, 2024a). Kapazitätsmärkte sind jedoch nicht leicht zu administrieren. Es müssen nicht nur die Mengen reguliert werden, sondern es gilt auch für jede Anlage festzulegen, mit welchem Kapazitätswert sie bewertet werden soll. Dies hat sich in Ländern, die bereits einen Kapazitätsmarkt eingeführt haben, als langwieriger und frustrierender Prozess erwiesen, in dem die Regulierungsbehörden letztlich mit den Stakeholder*innen um Preise und Mengen ringen.

Aus diesen und anderen Gründen haben Cramton und Ockenfels (2024b) einen neuen Ansatz für die Beschaffung von Kraftwerkskapazitäten entwickelt, der auf fundierter ökonomischer Theorie und umfangreicher Erfahrung basiert sowie eine schrittweise, flexiblere staatliche Beschaffung ermöglicht. Konkret schlagen sie für die deutsche Kraftwerksstrategie vor, über einen Zeitraum von mehreren Jahren stündliche Auktionen durchzuführen. Die schrittweise Beschaffung diszipliniert Marktmacht und ermöglicht eine feingliedrige zeitliche und räumliche Ausdifferenzierung der gehandelten Stromprodukte. Darüber hinaus entspricht sie der Einkaufs- und Risikomanagementstrategie eines rationalen Käufers, indem sie den Kauf einer Mischung aus Terminenergie und Energieoptionen ermöglicht, die je nach Zeitpunkt und Ort der Lieferung variieren kann. Ein koordinierter Handel fördert effiziente Preisbildung, Wettbewerb und Innovation, womit er die Unzulänglichkeiten bestehender Kapazitätsmechanismen überwindet.

Ein analoger Ansatz zur Stärkung der Terminmärkte durch eine Absicherungsverpflichtung kann darüber hinaus traditionelle Kapazitätsmärkte überflüssig machen und eine resiliente, krisenfeste Stromversorgung in der Transformation zu einer erneuerbaren Stromwelt sicherstellen (Cramton et al. 2024a sowie Cramton und Ockenfels 2024c). Solche Marktdesigninnovationen können auch die Effizienz und Resilienz auf Kommunikations- (Cramton et al. 2024b), Transport- (Cramton, Geddes und Ockenfels 2018, 2019) und anderen Märkten erhöhen.

Auch der Impfstoffmarkt kann allein keine robuste Krisenvorsorge leisten. Ein Grund dafür ist, dass es bei der Produktion von Impfstoffdosen zu Verzögerungen kommen kann, da die Unternehmen in der Regel erst dann mit dem Aufbau von Produktionsanlagen beginnen, wenn sich der Impfstoff in Tests als wirksam erwiesen hat. Außerdem könnten die Hersteller versucht sein, ihre Gewinne zu steigern, indem sie die Nachfrage mit weniger Produktionsanlagen, dafür aber über einen längeren Zeitraum befriedigen. Weitere Gründe für eine unbefriedigende oder zu langsame Versorgung mit Impfstoffen mögen eine mangelnde Koordinierung der Pläne oder die Befürchtung der Unternehmen sein, dass die Regierung im Fall einer Pandemie ihre Patente aufheben könnte.

Der Impfstoffmarkt kann solche Probleme nicht von selbst lösen. Denn solange die Pandemiekrise nicht eingetreten ist und keine staatlichen Interventionen Abhilfe schaffen, sind die Preise, die sich für die Impfstoffe auf dem Markt ergeben würden, zu niedrig, um Anreize für die Impfstoffentwicklung und für den Aufbau einer ausreichenden Produktionskapazität für den Pandemiefall zu schaffen. Auch hier entsteht ein Missing-money-Problem, wie wir es von den Strommärkten kennen. Prinzipiell könnten die Preise für Impfstoffe im Krisenfall so stark steigen, dass Unternehmen bereits in normalen Zeiten motiviert wären, vorausschauend in die Entwicklung und Produktionskapazitäten von Impfstoffen zu investieren. Im Pandemiefall könnten sie dann von den sehr hohen Knappheitspreisen profitieren. Auf eine solche Entwicklung können sich die Unternehmen jedoch nicht verlassen, da in Krisenzeiten die Marktmacht sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite (Regierungen) sehr groß sein kann. In der Corona-Pandemie lagen die Preise für Impfstoffdosen anfangs bei einem Bruchteil des gesellschaftlichen Werts, den die Impfstoffe mit der wirksamen Bekämpfung der Pandemie generieren.

Neue Anreizmechanismen können helfen, die Entwicklung und Produktion von Impfstoffen auszuweiten und zu beschleunigen und damit großen Schaden von Wirtschaft und Gesellschaft abzuwenden (Cramton et al. 2020). In Zusammenarbeit mit der von der Bundesregierung eingesetzten „Task Force Impfstoffproduktion“ wurden neue Anreizmechanismen für den Aufbau von Impfstoffproduktionskapazitäten in Deutschland für eine langfristig verlässliche Versorgung entwickelt: Ockenfels (2021a) hat zur Entwicklung eines hybriden Marktdesigns beigetragen, das die Vor- und Nachteile von sogenannten Push- und Pull-Verträgen ausbalanciert. In seinem hybriden Modell erhalten Hersteller eine Kapazitätszahlung für eine vertraglich zugesicherte physische Kapazität zur Produktion einer bestimmten Menge an Impfdosen pro Monat. Im Gegenzug erhält der Staat eine Kaufoption über einen Teil der monatlichen Produktionskapazität nach Aktivierung des Bedarfsfalls. Der Leistungspreis für eine gelieferte Impfdosis richtet

sich nach dem Marktpreis zum Zeitpunkt des Bedarfsfalls. Damit wird ein robuster Anreizmechanismus geschaffen, der einerseits so weit wie möglich auf Wettbewerb und Unternehmertum setzt, um für künftige Pandemien besser gewappnet zu sein, und der gleichzeitig einen gleitenden Übergang von Normalzeiten in den Krisenmodus (und wieder zurück) sowie internationale Kooperation ermöglicht (Ockenfels 2021b).

Eine Krise anderer Art ist in Deutschland der Mangel an Spendernieren, der dazu führt, dass jährlich Hunderte von Menschen sterben, die auf der Warteliste für eine Spenderniere stehen. Märkte, auf denen die Spender finanziell entlohnt werden, sind in Deutschland wie in fast allen Ländern aus ethischen Gründen verboten. Der Mangel an Spendernieren lässt sich aber durch eine Reihe von Maßnahmen mildern (Kübler und Ockenfels 2020). Dazu gehört die Stärkung der Lebendspende durch die Überkreuzspende, die nach einem Gesetzentwurf der Bundesregierung ab 2025 auch in Deutschland möglich sein soll. Eine sorgfältige Ausgestaltung der Regeln für den Nierentausch ist die Voraussetzung, um die Krankenhäuser zur Teilnahme anzureizen und möglichst viele Menschenleben retten zu können. Einen Überblick über die ökonomischen Beiträge zur deutschen Gesetzesinitiative an der Schnittstelle von Medizin, Ethik und Informatik geben Ockenfels, Sönmez und Ünver (2024), Ashlagi et al. (2024) sowie Biro et al. (2024).

5 Umgang mit gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen – die europäische Energiekrise

Mit der Ausweitung des russischen Angriffskrieges auf das gesamte Staatsgebiet der Ukraine im Februar 2022 stellte sich sehr bald die Frage der wirtschaftlichen Risiken, aber auch der wirtschaftspolitischen Optionen in Form von Sanktionen. Ein internationales Team um ECONtribute-Mitglieder (Bachmann et al. 2022a) griff die Frage noch im Februar 2022 auf und stellte bald eine erste Abschätzung der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen eines (erzwungenen) Verzichts auf russische Energieimporte zur Verfügung (siehe Hausmann et al. 2022 sowie Ockenfels, Tagliapietra und Wolff 2022 für ergänzende strategische Optionen). Diese Abschätzung basiert auf einem internationalen multisektoralen Handelsmodell, das dafür geeignet erschien, die Kosten jenseits der ganz kurzen Frist abzuschätzen. Um die Wichtigkeit von Handelsströmen zu verdeutlichen, wurden die Implikationen dieses Modells zudem mit einem einfachen produktionstheoretischen Ansatz verglichen. Die Ergebnisse der Studie, insbesondere der Befund signifikanter, aber nicht katastrophaler Kosten, hatten einen signifikanten Einfluss auf die öffentliche Debatte.

Die Studie macht deutlich, wie zentral marktliche Anpassungsprozesse für die Bewältigung von Knappheitskrisen sind. Die Verknappung von Gas schlägt sich auf dem Markt in höheren Preisen nieder, so dass Produzenten versuchen, Gas durch alternative Energieträger zu ersetzen. Eine andere Möglichkeit ist, dass sie die Produktion gasintensiver Vorprodukte einstellen und diese stattdessen importieren und weiterverarbeiten. Wenn Konsumenten ihr Konsumverhalten anpassen und teurer gewordene energieintensive Konsumgüter durch weniger energieintensive ersetzen, trägt dies ebenfalls zu Verbrauchseinsparungen bei.

Wäre eine solche Substitution gar nicht möglich oder würden die sie auslösenden Preisänderungen durch staatliche Eingriffe unterbunden, müsste die gesamtwirtschaftliche Aktivität eins zu eins mit dem Gaseinsatz zurückgehen; ein Rückgang des verfügbaren Erdgases von 25 Prozent hätte einen Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität von 25 Prozent zur Folge. Die ECONtribute-Studie macht deutlich, dass marktliche Anpassungsprozesse einen großen Unterschied machen, selbst wenn Substitution schwierig, aber nicht unmöglich ist; wenn, technisch gesprochen, die aggregierte Produktionsfunktion eine kleine, aber von Null verschiedene Substitutionselastizität aufweist. Die Autoren der Studie schätzen, dass marktbasierte Substitutionsprozesse den wirtschaftlichen Schaden einer Gasknappheit um den Faktor zehn reduzieren. Statt eines Rückgangs des Bruttoinlandsprodukts von 25 Prozent kommt es „nur“ zu einem Rückgang von 2,5 Prozent. Ein weiteres Team von ECONtribute und Forscher*innen des DIW wies ferner nach, dass die genannten Abschätzungen der Kosten eines Verzichts auf russisches Gas auch in einem Modellrahmen mit keynesianischen Effekten valide sind (Bayer, Kriwoluzky und Seyrich 2022).

Parallel zur Abschätzung der Kosten haben Bachmann et al. (2022b) eine Reihe von Vorschlägen entwickelt, wie eine effiziente Nutzung des knappen Erdgases ohne wirtschaftliche Härten ermöglicht werden kann. Der Schlüssel hierzu ist die umfangreiche Erfahrung in der empirischen Arbeit mit Haushaltsdaten. So ließ sich schnell zeigen, dass die Gasverbrauchsunterschiede selbst unter Berücksichtigung des Haushaltseinkommens sehr groß sind. Sie bilden letztlich die Altersverteilung des Wohnungsbaubestandes ab. Im Kern entsprachen die von Bundesregierung und Bundestag beschlossenen Hilfen mit verbrauchsunabhängigen, aber nach dem aus dem Vorverbrauch abgeleiteten Bedarf gestaffelten Fixzahlungen dem Vorschlag von Bachmann et al. (2022b).

Allerdings wurde das Programm in der Kommunikation häufig nicht als Zahlung eines Fixums dargestellt. Aus der verhaltensökonomischen Forschung wissen wir allerdings, dass solche Narrative durchaus verhaltensrelevant sind, so dass man davon ausgehen kann, dass die Bezeichnung der Transfers als „Gaspreisbremse“ schädlich war (Dertwinkel-Kalt et al. 2024). Gleichzeitig zeigen aber Bayer et al. (2023), dass die Krisenpolitik Deutschlands dank der Ausgestaltung als Transfers statt als Subvention die inländische Wohlfahrt angehoben hat – und zwar ohne wesentliche negative Auswirkungen auf das EU-Ausland.

6 Angewandte Verhaltensökonomie in ECONtribute – Beispiele aus der Arbeitsmarktforschung

Mehrere Forschungsbereiche von ECONtribute sind den Arbeitsmärkten beziehungsweise dem Design von Institutionen gewidmet. Ziel ist ein besseres Verständnis darüber, wie Märkte und Organisationen funktionieren, aber auch wie man sie besser ausgestalten kann. Gerade der letzte Aspekt stellt einen Markenkern von ECONtribute dar, weil es Aufgabe des Exzellenzclusters ist, Erkenntnisse aus der Grundlagenforschung – beispielsweise aus den Forschungsbereichen „Theoretical Foundations“ oder „Behavioral Foundations“ – in die Praxis umzusetzen. Dabei zahlt sich der interdisziplinäre Charakter von ECONtribute aus: Volks- und Betriebswirt*innen sowie Psycholog*innen arbeiten in der Untersuchung verschiedenster Probleme auf Arbeitsmärkten und in Organisationen zusammen. Im Folgenden seien einige ausgewählte Beispiele der Arbeiten aus diesen Forschungsbereichen dargestellt.

Auf Arbeitsmärkten spielt es eine große Rolle, wie das Matching zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen genau geschieht. Zentral sind Auswahlprozesse, in denen Bewerber*innen im Hinblick auf offene Stellen gereiht werden müssen. Das Ziel solcher Prozesse besteht darin, die besten Kandidat*innen für eine Stelle zu bekommen, um eine möglichst effiziente Zuteilung von Kandidat*innen zu Stellen zu ermöglichen. Man kann sich jedoch leicht vorstellen, dass in solchen Entscheidungsprozessen auch manches suboptimal laufen kann und dass nicht alle Auswahlverfahren zu den besten Entscheidungen führen. Dabei können vollkommen zufällige Faktoren eine Rolle spielen, die für die Besetzung einer Stelle eigentlich keine Bedeutung haben dürften. Die Reihenfolge der Kandidat*innen bei der Bewertung ist ein solcher Faktor.

Radbruch und Schiprowski (2024) haben dies genauer unter die Lupe genommen. Bei ihren Daten handelt es sich zwar um Bewerbungen für ein Stipendienprogramm, also nicht um offene Stellen in einem Unternehmen, doch der Auswahlprozess entspricht den üblichen Verfahren in Unternehmen, wenn diese offene Stellen besetzen. Die Autor*innen analysieren die Bewertung von mehr als 29.000 Interviews (mit etwa 15.000 Bewerber*innen) durch jeweils drei Gutachter*innen. Von den rund 2.500 Gutachter*innen führte jede*r in der Regel 12 Interviews, die dann zu bewerten waren. Die Zuteilung von Bewerber*innen zu Gutachter*innen erfolgte rein zufällig. Alle Bewerber*innen wurden von unterschiedlichen Gutachter*innen bewertet. Die Evaluierung erfolgte in der Regel in fixen Gruppen von Bewerber*innen, die im Laufe von zwei Tagen interviewt wurden. Sowohl die Zuordnung zu diesen Gruppen als auch die Interviewabfolge innerhalb einer Gruppe war zufällig bestimmt.

Im Ergebnis zeigte sich ein sehr starker Reihenfolgeneffekt im Hinblick auf die Bewertung. Erstens werden Bewerber*innen im Durchschnitt schlechter beurteilt, wenn sie einer Gruppe von stärkeren Kandidaten*innen zugeteilt waren. Dabei beobachten Radbruch und Schiprowski (2024) einen besonders starken Einfluss der jeweils vorhergehenden Kandidat*in. Diese Kandidat*in hatte einen etwa dreimal so großen Einfluss auf die eigene Bewertung als alle anderen Kandidat*innen in einer Gruppe, der man zugeteilt war. Das führte zu einer stark negativen Autokorrelation mit der jeweils vorhergehenden Kandidat*in. Etwas vereinfacht ausgedrückt: Wenn die zuvor interviewte Person außergewöhnlich gut bewertet wurde, hatte das einen außergewöhnlich negativen Einfluss auf die Bewertung der aktuellen Person. In Zahlen ausgedrückt: Wenn eine Gutachter*in die vorige Kandidat*in zur Aufnahme in das Stipendienprogramm empfahl, dann verringerte sich die Wahrscheinlichkeit für die nächste Kandidat*in um 16 Prozent.

Die Autor*innen erklären diese starken Reihenfolgeneffekte durch einen aus der Psychologie bekannten Effekt, den Kontrasteffekt. In der menschlichen Wahrnehmung spielen Kontraste eine große Rolle für die Einschätzung, ob etwas groß oder klein, gut oder schlecht, hell oder dunkel etc. ist. Für die Bewertung verschiedener Kandidat*innen gilt dasselbe. Eine Kandidat*in mit fixen Eigenschaften erscheint relativ schlechter nach einem herausragenden Kandidaten als nach einer unqualifizierten Kandidat*in, was letztlich das Ranking einer Kandidat*in substanziell beeinflussen kann. Die Ergebnisse von Radbruch und Schiprowski (2024) bestätigen diesen Effekt. Er war jedoch abgeschwächt, wenn zwischen Interviews eine Pause eingelegt wurde oder wenn die Gutachter*innen schon mehr Interviews geführt, also mehr Erfahrung hatten. Aus den

beiden letztgenannten Ergebnissen lassen sich auch Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung solcher Auswahlprozesse in Unternehmen ableiten, um sie nicht nur aus der Sicht der Bewerber*innen fairer, sondern auch aus Unternehmenssicht zielführender zu gestalten.

Bei der Besetzung von offenen Stellen liegt Fairness des Auswahlprozesse im Sinne einer Bestenauslese zwar grundsätzlich im Unternehmensinteresse. Allerdings stehen diesem Nutzen die direkten und indirekten Kosten des Auswahlprozesses gegenüber. Mehrere Forschungsarbeiten aus ECONtribute sind diesen Prozessen gewidmet. Dabei haben Friebel et al. (2023) mit ihrer Analyse der Wirkungen – und erstmals auch der Nebenwirkungen – von Mitarbeitendenempfehlungsprogrammen Aufmerksamkeit erregt. Die möglichen Vorteile solcher Programme sind vielfältig. Aktuelle Mitarbeitende im Umfeld einer offenen Stelle wissen sehr gut, welche Anforderungen dort gestellt werden. Sie können darum vergleichsweise gut abschätzen, ob jemand aus ihrem beruflichen oder privaten Umfeld dafür besonders geeignet sein könnte. Außerdem ist zu erwarten, dass aktuelle Mitarbeitende nur solche Personen empfehlen, mit denen sie persönlich gut auskommen, was für das Arbeitsklima in einer Firma ein wichtiger Aspekt ist. Frühere Forschungsarbeiten belegen, dass Personen, die eine offene Stelle durch eine Empfehlung eines aktuellen Mitarbeitenden bekommen, schneller eingestellt werden, tendenziell besser qualifiziert sind und länger im Unternehmen bleiben als nicht-empfohlene Personen (vgl. beispielsweise Burks et al. 2015).

Die Evidenz basiert auf Erhebungen mit Fernfahrer*innen, Mitarbeitenden in Call-Centern oder in High-Tech-Firmen. Allerdings ist in diesen Branchen der Anteil von Mitarbeitenden, die aufgrund von Empfehlungen aktueller Mitarbeitender eingestellt werden, relativ klein, sodass es auf den ersten Blick unklar bleibt, ob Empfehlungen für Unternehmen auch in Summe spürbare Auswirkungen haben. Schließlich kosten Empfehlungen auch Geld: Viele Firmen zahlen den Empfehlenden einen Bonus, wenn ihre Empfehlung zu einer Einstellung führt und die neu eingestellte Person zumindest für eine bestimmte Dauer – von meist einigen Monaten – im Unternehmen verbleibt.

Aus diesem Grund haben Friebel et al. (2023) einen umfassenderen Blick auf Mitarbeitendenempfehlungsprogrammen geworfen. Sie haben Daten einer baltischen Supermarktkette analysiert, bei der jedes Jahr fast 80 Prozent aller Mitarbeitenden ihre Stelle kündigten. Das bedeutete, dass die Kette permanent neue Einstellungen vornehmen musste, was zeit- und kostspielig war. Darum führte die Firma in ihren 238 Filialen mit über 5.000 Mitarbeitenden ein Empfehlungsprogramm ein. Wenn die Empfehlung eines Mitarbeitenden zu einer neuen Einstellung führte und die neue Person mindestens 5 Monate im Unternehmen verblieb, bekam die empfehlende Person einen Bonus von 50, 90 oder 120 Euro (davon abhängig, welche Bonushöhe in der jeweiligen Filiale zufällig festgelegt worden war). Im Ergebnis führte ein höherer Bonus tatsächlich zu mehr Empfehlungen. Trotzdem blieb der Anteil an neuen Mitarbeitenden, die aufgrund von Empfehlungen ins Unternehmen eintraten, unter 5 Prozent. Empfehlungen machten also nur einen sehr kleinen Teil der neuen Arbeitskräfte aus.

Trotzdem können die Autoren einen bedeutsamen – wenn auch unerwarteten – Effekt des Mitarbeitendenempfehlungsprogramms identifizieren. Zwar blieben die empfohlenen Personen wie in den vorigen Studien länger im Unternehmen und waren weniger Tage krank, aber der wichtigste Effekt des Empfehlungsprogramms war ein anderer: Die aktuellen Mitarbeitenden, die Empfehlungen aussprechen konnten, blieben nach der Einführung des Programms länger im Unternehmen und hatten eine 15 Prozent geringere Kündigungswahrscheinlichkeit (im Vergleich mit einer Kontrollgruppe von wiederum zufällig bestimmten Filialen, bei denen kein Empfehlungsprogramm eingeführt wurde). Die bereits vorfindlichen Mitarbeitenden fühlten sich durch die Einführung des Programms stärker ernst genommen und schätzten die mögliche Mitsprache bei der Einstellung neuer Mitarbeitender. Das führte zu längeren Verweildauern im Unternehmen und zu mehr Arbeitsplatzzufriedenheit. Dieser bisher unbeachtete Nebeneffekt von Empfehlungsprogrammen zahlt sich für Unternehmen nachhaltig aus und stellt eine „Win-win“-Situation für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen dar.

Die Ergebnisse belegen, wie wichtig der Umgang eines Unternehmens mit seinen Arbeitskräften ist, wie bedeutsam Wertschätzung ist und welche konkreten Vorteile (beispielsweise im Hinblick auf die Arbeitskräftefluktuation) ein guter Umgang miteinander bringen kann. Im Fall der Untersuchung von Friebel et al. (2023) war die Einführung eines Mitarbeitendenempfehlungsprogramms instrumentell, um die Zufriedenheit bestehender Mitarbeitende zu verbessern und ihre Verweildauer im Unternehmen zu verlängern. In einer parallelen Studie aus unserem ECONtribute-Cluster sind Alan, Corekcioglu und Sutter (2023) der Frage nachgegangen, wie man das Arbeitsplatzklima verbessern und die Mitarbeitendenfluktuation in einer breiten Palette von Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen verringern kann.

Ausgangspunkt ihrer Studie ist die Beobachtung, dass sich viele Menschen an ihrem Arbeitsplatz nicht verstanden fühlen. Teammitglieder meinen häufig, dass die Vorgesetzten keine Ahnung hätten, wie anstrengend ihre Arbeit sei. Vorgesetzte glauben vielfach, ihre Teammitglieder könnten die Komplexität der Führung eines Teams und den Druck

der Unternehmensleitung überhaupt nicht einschätzen. Wenn sich aber beide Seiten nicht richtig verstanden fühlen, führt das zu Frustration, Unzufriedenheit und auch zu Trennungen. In ihrer Studie, die fast 3.000 Mitarbeiter aus 20 internationalen Unternehmen in der Türkei erfasst, stellen die Autor*innen fest, dass auch dort fehlendes wechselseitiges Verständnis ein wesentlicher Grund für Unzufriedenheit am Arbeitsplatz war. Darüber hinaus gaben die Befragten als wichtigste Gründe für eine mögliche Kündigung eine toxische Unternehmenskultur mit Mobbing und Günstlingswirtschaft sowie schlechte Vorgesetzte an.

Mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens haben Alan, Corekcioglu und Sutter (2023) eine Intervention zur Verbesserung des Arbeitsplatzklimas und der Führungskultur in den betreffenden Unternehmen entwickelt. Die Intervention bestand im Wesentlichen aus zwei Teilen. Im ersten Teil wurden in den Unternehmen Workshops über Feedback, wertschätzende Sprache und Rollenspiele angeboten. In den Rollenspielen wurden Personen in unterschiedlichen Funktionen und aus unterschiedlichen Abteilungen in Teams zusammengeführt und hatten eine für die jeweilige Unternehmung typische Aufgabe zu bearbeiten. Dabei konnte ein einfaches Teammitglied die Vorgesetztenrolle übernehmen und eine Führungskraft die Aufgabe eines Sachbearbeiters. Ziel dieser Rollenspiele war es, dass die Teilnehmer durch einen Perspektivenwechsel die Sichtweise anderer Personen in der Firma besser nachvollziehen konnten. Im zweiten Teil der Intervention hatte ein Abteilungsteam spezifische Projekte zu entwickeln, die vom Beratungsunternehmen begleitet und abschließend dem Vorstand im jeweiligen Unternehmen präsentiert wurden. Dabei ging es beispielsweise um Mentoringprogramme oder verbesserte Kommunikationsabläufe im Umgang mit Kund*innen.

Zu Beginn der Studie wurden die 20 Unternehmen – die ganz verschiedenen Branchen angehörten, beispielsweise der Chemie-, Bau-, Textil- oder Finanzindustrie – zufällig in zwei Gruppen mit jeweils 10 Unternehmen eingeteilt. In beiden Gruppen wurde zuerst eine Basisbefragung durchgeführt. Dann fand in der ersten Gruppe mit 10 Unternehmen die Intervention über einen Zeitraum von etwa 3 Monaten Anwendung. Nach knapp über einem halben Jahr gab es dann eine Endbefragung in allen 20 Unternehmen und erst danach wurde die Intervention in der zweiten Gruppe mit den weiteren 10 Unternehmen vollzogen. Das heißt, dass bei der Endbefragung eine Gruppe schon die Intervention hinter sich hatte, die zweite Gruppe aber noch nicht. So ließ sich der Effekt der Intervention sauber messen.

Ein zentrales Ergebnis von Alan, Corekcioglu und Sutter (2023) besteht darin, dass sich die Mitarbeitendenfluktuation durch die Intervention substanziell verringerte. Dies galt insbesondere für Führungskräfte: In den 10 Unternehmen ging im Zuge der Intervention die Kündigungswahrscheinlichkeit um mehr als 50 Prozent zurück. Mit der geringeren Fluktuation ging eine deutliche Erhöhung der Arbeitsplatzzufriedenheit einher. Teammitglieder beurteilten Führungskräfte nach der Intervention positiver und schrieben ihnen mehr Empathie und Führungsqualitäten zu. Die Autor*innen stellten auch fest, dass sich die sozialen Netzwerke im Unternehmen stark veränderten. In der Kontrollgruppe der 10 Unternehmen, welche die Intervention erst nach der Endbefragung erhielten, gaben 13 Prozent der Mitarbeitenden an, dass sie niemanden in ihrer Abteilung um Rat fragten, wenn sie berufliche Probleme hatten. Bei den anderen 10 Unternehmen lag dieser Wert nur mehr bei 6 Prozent. Das ist zwar immer noch relativ hoch, zeigt aber eine deutliche Verstärkung der sozialen Netzwerke und der Bereitschaft, sich mit anderen auszutauschen. Diese Studie lässt also erkennen, dass relativ einfache Interventionen in Unternehmen große Auswirkungen auf die Zufriedenheit im Unternehmen und damit auf die Mitarbeiter*innenfluktuation haben können.

Dass Interventionen manchmal auch schief gehen können, weil sie aufgrund menschlicher Verhaltensmuster kontraproduktive Effekte zeitigen, belegt eine andere Studie aus den ECONtribute-Forschungsbereichen, die Arbeitsmärkten und dem Design von Anreizen gewidmet ist. Alfitian, Sliwka und Vogelsang (2025) gehen der Frage nach, wie man das Ausmaß an Fehltagen (Absenzen) am Arbeitsplatz reduzieren kann. Viele Unternehmen kämpfen damit, dass junge Mitarbeitende während der Lehrlingsausbildung oft fehlen. Das unterbricht die Ausbildung und erschwert die Ausbildungs- und Arbeitsprozesse. Zwar ist sicherlich ein Großteil der Fehltage auf Krankheiten zurückzuführen, aber „am Montag blau machen“ oder „krankfeiern“ trägt auch zu Abwesenheiten bei, die nicht urlaubs- oder krankheitsbedingt sind.

Abwesenheit vom Arbeitsplatz stellt demnach für Unternehmen ein Problem dar, das man auf unterschiedliche Weise zu lösen versuchen kann. Verstärkte Kontrollen und gegebenenfalls Sanktionen sind ein möglicher Weg, höhere Anreize für Anwesenheit ein anderer Weg. Für höhere Anreize entschied sich eine große deutsche Handelskette, die wegen der häufigen Abwesenheit ihrer Auszubildenden unzufrieden war. Sie verbuchte pro Monat im Durchschnitt etwas weniger als einen Arbeitstag pro Auszubildenden als Fehltag. Dann wurden 346 Auszubildende zufällig über die verschiedenen Standorte der Kette hinweg einer von drei Bedingungen zugeteilt. Die erste Bedingung war die sogenannte Kontrollbedingung. Die Auszubildenden in dieser Gruppe wurden darüber informiert, dass die Fehltage erhoben wurden. Jedoch gab es keine weiteren Konsequen-

zen. In einer zweiten Gruppe konnten die Auszubildenden für jeden Monat ohne Fehltage (abgesehen von Urlaub) Bonuspunkte sammeln. Wer 12 Monate keinen Fehltag hatte, bekam einen Bonus von 240 Euro ausbezahlt, ein angesichts der üblichen Auszubildendengehälter substanzieller Betrag. In der dritten Gruppe wurden die Bonuspunkte anstatt in Geld in zusätzliche Urlaubstage umgewandelt. Bei 12 Monaten ohne Fehltag waren das vier zusätzliche Urlaubstage, also fast eine ganze Arbeitswoche. Wer beispielsweise sechs Monate ohne Fehltage blieb, bekam in der zweiten Gruppe 120 Euro und der dritten Gruppe zwei zusätzliche Urlaubstage.

Die Erwartungen der Handelskette waren klar: Die Fehlzeiten sollten sich bei den Auszubildenden in den Gruppen zwei (zusätzliches Geld) und drei (zusätzliche Urlaubstage) verringern. Alfitian, Sliwka und Vogelsang (2025) fanden in ihrer Analyse der Daten aber ein anderes, unerwartetes Ergebnis. In der dritten Gruppe mit den Urlaubstagen als Bonus zeigte sich keine Veränderung der Fehlzeiten im Vergleich zur Kontrollgruppe. Geholfen haben die zusätzlichen Urlaubstage als Anreiz also nicht, aber immerhin haben sie auch nicht geschadet (wenngleich sie für die Handelskette aufgrund der gestiegenen Anzahl an Urlaubstagen kostspielig waren). Die zweite Gruppe allerdings wies plötzlich *mehr* Fehlzeiten im Vergleich zur Kontrollgruppe auf. Wenn die Auszubildenden also Geld angeboten bekamen, wenn sie weniger oft fehlten, trat genau das Gegenteil des erwünschten Effekts ein: Sie fehlten häufiger, über das Jahr verteilt etwa eine Woche.

Durch umfangreiche Befragungen haben die Autoren eine Erklärung für dieses überraschende Ergebnis gefunden. Auszubildende in der zweiten Gruppe, die für weniger Fehlzeiten Geld angeboten bekamen, hatten weniger häufig ein schlechtes Gewissen, wenn sie ohne triftigen Grund am Arbeitsplatz fehlten. Sie hatten das Gefühl, für unentschuldigtes Fehlen einen Preis zu bezahlen, indem sie Anspruch auf weniger Bonuszahlungen hatten. Etwas salopp formuliert, tauschten sie einfach einen höheren Bonus gegen einen freien Tag ein. Sie vertraten auch weniger die Haltung, dass man – auch ohne zusätzliche Anreize – regelmäßig zur Arbeit kommen sollte. Die anderen beiden Gruppen waren wesentlich häufiger dieser Ansicht. Mit anderen Worten: Die Bezahlung für weniger Fehlzeiten unterminierte die Arbeitshaltung und die soziale Norm, dass man sich dem Unternehmen gegenüber zu möglichst wenigen Fehltagen verpflichtet sieht. Die Konsequenz dieser ernüchternden Ergebnisse war, dass das Unternehmen dieses Anreizsystem wieder abgeschafft hat. Damit hat Forschung aus ECONtribute direkten Einfluss auf das Design von (Anreizen in) Organisationen genommen.

7 Grundlagenforschung – Prosozialität, Ausbildung und Berufswahl

ECONtribute zeichnet sich durch eine enge Vernetzung der verschiedenen Forschungsbereiche aus, was zu einer wechselseitigen Befruchtung führt. Das wollen wir hier exemplarisch durch ausgewählte Studien aus der Research Area „Behavioral Foundations“ illustrieren, die einen unmittelbaren Bezug zu den Arbeiten in den Research Areas zu Arbeitsmärkten und dem Design von Märkten und Organisationen haben. Wie aus dem vorigen Abschnitt erkennbar, sind soziale Fähigkeiten auf Arbeitsmärkten wichtig, weil sie die Zusammenarbeit mit anderen Menschen erleichtern (Kosse und Tincani 2020). Im Laufe der zurückliegenden 30 bis 40 Jahre ist der Wert sozialer Fähigkeiten kontinuierlich gestiegen (Deming 2017), weil der Anteil an Routinetätigkeiten immer mehr abnimmt und die Erfordernisse am Arbeitsplatz flexibler geworden sind. Deshalb wird der Umgang miteinander immer wichtiger: Erstens muss man die Tätigkeiten verschiedener Menschen miteinander koordinieren, um Arbeitsschritte effizient auszuführen; zweitens gilt es Kompromisse zu finden, wenn es widerstrebende Interessen gibt; drittens muss man andere Menschen von besseren Lösungen überzeugen können; und viertens heißt es bei all dem auch die Perspektive anderer Menschen einnehmen, um Kompromisse finden zu können.

Diese Einsichten werfen die Frage auf, wie sich soziale Fähigkeiten – allgemeiner formuliert: Prosozialität – fördern lassen. Das ist auch aus dem Blickwinkel von Equality of Opportunity – einem weiteren Forschungsbereich in ECONtribute – eine wichtige Frage, weil soziale Fähigkeiten beispielsweise vom Hintergrund des Elternhauses abhängen. Da soziale Fähigkeiten für die Aufstiegschancen und den Erfolg im Berufsleben wichtig sind (Kosse und Tincani 2020), gleichzeitig aber diese Fähigkeiten von den Rahmenbedingungen abhängen, ist es wichtig zu verstehen, wie sich Startnachteile kompensieren lassen. ECONtribute-Mitglieder haben dazu einen wichtigen Beitrag geleistet, indem sie die Wirkungen eines Mentorenprogramms auf das prosoziale Verhalten von Kindern im Grundschulalter untersucht haben.

Das Mentorenprogramm „Balu und du“ soll Kinder durch außerschulische Aktivitäten fördern (Falk, Kosse und Stötzer 2023). Dazu übernehmen ehrenamtlich tätige Personen – in der Regel Studierende – für ein Jahr eine individuelle Patenschaft für ein Kind, das sie während des ganzen Jahres mindestens einmal wöchentlich für ein bis drei Stunden besuchen und mit dem sie dann verschiedene Aktivitäten gemeinsam ausüben. Dazu zählen beispiels-

weise Besuche im Zoo, einfach miteinander reden oder gemeinsam Sport treiben. Das Mentorenprogramm ist insbesondere für Kinder aus bildungsferneren oder weniger gut betuchten Familien gedacht.

Da Kinder aus weniger gebildeten und ärmeren Familien im Durchschnitt deutlich weniger prosoziales Verhalten zeigen als Kinder aus höher gebildeten und einkommensstärkeren Familien (Falk et al. 2021), haben Kosse et al. (2020) untersucht, ob das Mentorenprogramm den Unterschied zwischen Kindern aus beiden Typen von Familien ausgleichen kann. Kosse et al. (2020) luden mehr als 10.000 Familien aus dem Raum Bonn und Köln zur Teilnahme am Mentorenprogramm ein. Ungefähr 1.600 dieser Familien mit 7- und 8-jährigen Kindern waren an der Teilnahme interessiert, wovon schließlich die Hälfte an der Studie teilnehmen konnte. Die teilnehmenden Familien hatten entweder relativ hohen sozioökonomischen Status – waren also relativ besser gebildet oder reicher – oder einen relativ niedrigen sozioökonomischen Status. Nur Kinder aus der letzten Gruppe kamen für das Mentorenprogramm in Frage. Ein Teil davon wurde zufällig dem Programm zugewiesen, während ein anderer Teil als Kontrollgruppe diente. Zu diesen beiden Gruppen von Kindern mit niedrigem sozioökonomischem Status kam noch eine zweite Kontrollgruppe aus Kindern mit hohem sozioökonomischem Status.

Die Autor*innen zeigen einen sehr positiven Effekt des Mentorenprogramms auf die Prosozialität der Kinder. Im Verlaufe eines Jahres stieg das Ausmaß an Prosozialität der Kinder im Mentorenprogramm (die alle aus Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status kamen) auf das Niveau der Kinder aus den Familien mit hohem sozioökonomischem Status. Das Mentorenprogramm glich also die ursprünglich bestehenden Unterschiede zwischen diesen Gruppen vollkommen aus. Detaillierte Analysen zeigen, dass dieser Ausgleich vor allem auf die starke soziale Bindung zu den (selbst sehr prosozialen) Mentor*innen und auf die Intensivierung sozialer Kontakte durch das Mentorenprogramm zurückzuführen war.

Die Effekte des Programms hielten mindestens zwei weitere Jahre an, wie Nachfolgeerhebungen zeigten. Es ist deshalb davon auszugehen, dass das Programm einen kausalen Einfluss auf die Herausbildung größerer Prosozialität in den Grundschuljahren und darüber hinaus hatte. Dieses Ergebnis gibt Anlass zur Hoffnung, dass Startnachteile von Kindern aus Familien mit niedrigerem sozioökonomischem Status (zumindest teilweise) ausgeglichen werden können. Das gilt nicht nur im Hinblick auf Prosozialität, sondern auch für Ausbildungsentscheidungen, wie eine Nachfolgestudie von Falk, Kosse und Pinger (2025) gezeigt hat.

Insbesondere in den deutschsprachigen Ländern hängt die Schullaufbahn von Kindern stark vom sozioökonomischen Hintergrund ihrer Eltern ab. Bei gleicher Intelligenz besuchen Kinder aus Familien mit höherem Status sehr viel häufiger ein Gymnasium, also den höchstmöglichen Ausbildungszweig. Das führt dazu, dass sich Ungleichheiten sogar noch verstärken, da Kinder aus Familien mit niedrigerem Status damit im Durchschnitt weniger hochwertige Ausbildungen abschließen, was wiederum Nachteile im Berufsleben mit sich bringt. Falk, Kosse und Pinger (2025) haben die Auswirkungen des Mentorenprogramms „Balu und du“ auf die Schulwahl nach der Grundschule untersucht. Sie beobachten sehr starke Unterschiede zwischen Kindern mit verschiedenem Hintergrund.

Kinder aus Familien mit höherem sozioökonomischem Status hatten (und haben) eine um ca. 20 bis 30 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, ein Gymnasium zu besuchen, im Vergleich zu Kindern aus Familien mit niedrigerem Status. Dieser Unterschied zwischen beiden Gruppen wurde jedoch signifikant verringert. Für Kinder, die am Mentorenprogramm teilnahmen, stieg die Wahrscheinlichkeit, ein Gymnasium zu besuchen; sie lag im Ergebnis nur noch etwa 15 Prozent niedriger als im Fall von Kindern aus bessergestellten Familien. Diese positiven Effekte ließen sich auf die Vorbildrolle der Mentor*innen zurückführen, die alle eine höhere Ausbildung genossen hatten. Damit wurde in den betroffenen Familien ein solcher Bildungsweg stärker akzeptiert. Das zeigte sich auch darin, dass Eltern, deren Kinder am Mentorenprogramm teilnahmen, mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Schulempfehlung für einen niedrigeren Ausbildungszweig verwarfen und ihre Kinder trotz einer solchen Empfehlung auf ein Gymnasium schickten.

Die Effekte des Mentorenprogramms waren dabei keinesfalls nur kurzfristiger Natur, sondern die Autor*innen konnten selbst sechs Jahre nach der Schulwahl (die am Ende der Grundschule stattfindet) noch feststellen, dass die Kinder aus dem Mentorenprogramm mit höherer Wahrscheinlichkeit im Gymnasium waren als jene ohne das Mentorenprogramm. Es gab aber keine Unterschiede zwischen beiden Gruppen im Hinblick auf die Zufriedenheit in der Schule, was nahelegt, dass die anspruchsvollere Schulwahl der Kinder im Mentorenprogramm keine negativen Konsequenzen hatte. Eher ist der Schluss zu ziehen, dass das Mentorenprogramm einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit leistete.

Zum Schluss dieses Abschnittes kommen wir zurück zur Beziehung zwischen Prosozialität und der Berufslaufbahn, insbesondere zur Frage, ob die Selektion in bestimmte Branchen etwas mit der Prosozialität von Arbeitskräften zu tun hat. In einer Studie von Gill et al. (2023) geht es um die Frage, welcher Typ Mensch von der Finanzbranche angezogen wird, also wer – etwas salopp gesagt – Banker*in

wird. Die Kernidee der Studie besteht darin, die Vertrauenswürdigkeit von Studierenden zu messen und zu fragen, in welchen Branchen diese nach dem Studium arbeiten möchten. In einem zweiten Schritt wurden dann dieselben ehemaligen Studierenden einige Jahre später noch einmal kontaktiert, um zu erheben, wer nach dem Studium tatsächlich in welcher Branche zu arbeiten begann.

Die Langzeitstudie wurde in Frankfurt am Main, dem Zentrum des deutschen Finanzwesens, durchgeführt. Die Teilnehmer*innen der Studie waren Studierende der Wirtschaftswissenschaften an der Goethe-Universität Frankfurt. Sie nahmen während ihres Studiums an einem Laborexperiment teil, in dem ein sogenanntes Vertrauensspiel gespielt wurde. Die grundlegende Struktur des Vertrauensspiels ähnelt in gewisser Weise einer Beratungssituation in einer Bank: Eine erste Person hat einen Geldbetrag (8 Euro) und kann diesen an eine zweite Person weitergeben, um ihn zu „investieren". Der investierte Geldbetrag wird verdreifacht und die zweite Person muss entscheiden, wie viel sie von dieser Summe der ersten Person zurückgibt. Die Gesamtauszahlung beider Personen ist maximal, wenn die erste Person ihren gesamten Geldbetrag investiert. Wenn die zweite Person jedoch rein egoistisch handelt und der ersten Person nichts zurückgibt, so ist es für die erste Person optimal, nichts zu investieren. Daher ist die Entscheidung der ersten Person ein in der Forschung anerkanntes Maß für Vertrauen und die Entscheidung der zweiten Person ein Maß für Vertrauenswürdigkeit.

Mit dieser Methode haben Gill et al. (2023) im Jahr 2013 die Vertrauenswürdigkeit von 265 Studierenden gemessen. Am Ende des Experiments sollten die Studierenden auf einer Liste mit verschiedensten Branchen ankreuzen, in welcher sie nach ihrem Studium gerne arbeiten würden. Dabei zeigte sich, dass Studierende mit hohem Interesse am Finanzgewerbe im Vertrauensspiel deutlich weniger bereit waren, erhaltene Investitionen an die ihnen zugeordnete erste Person zurückzugeben, als Studierende mit geringem Interesse am Finanzsektor. Somit verhielten sich erstere weniger vertrauenswürdig.

Sieben Jahre später haben die Autoren die ursprünglichen Teilnehmer der Studie abermals kontaktiert, um festzustellen, in welcher Branche diese zu dieser Zeit – also nach dem Abschluss ihres Studiums – tatsächlich arbeiteten. Etwa ein Drittel der Studierenden hatte tatsächlich einen Job in der Finanzbranche gefunden (was für Wirtschaftswissenschaftsstudierende in Frankfurt am Main ein typischer Anteil ist). Diese (ehemaligen) Studierenden in der Finanzbranche waren aber jene, die im Vertrauensspiel relativ weniger vertrauenswürdig waren. Sie gaben im Durchschnitt nur 15 Prozent des verdreifachten Betrags an die erste Person zurück. Das war signifikant weniger als die 22 Prozent, die Personen außerhalb der Finanzbranche im Durchschnitt zurückgaben.

Im Übrigen war es alles andere als Zufall, welche Studierenden nach dem Studienabschluss in der Finanzbranche landeten. Die meisten, die später in einer Bank arbeiteten, hatten sich während des Studiums jahrelang darauf vorbereitet, zum Beispiel mit Praktika oder Werkstudentenjobs in Banken oder mit der Spezialisierung auf Finanzen im Rahmen ihres Studiums. Diese Studierenden meisterten den hochkompetitiven Bewerbungsprozess in der Finanzbranche. Dass dabei Personen eingestellt wurden, die in einer experimentellen Studie als weniger vertrauenswürdig eingestuft wurden, könnte wesentlich zur kritischen Wahrnehmung der Branche in der Öffentlichkeit beitragen (Zingales 2015). Deshalb besteht eine der Implikationen der Studie von Gill et al. (2015) darin, die Kriterien für die Personalauswahl in der Finanzbranche um die Dimension der Vertrauenswürdigkeit zu ergänzen.

8 Abschluss: Internationale Sichtbarkeit

Der Cluster ECONtribute: Markets & Public Policy hat in den zurückliegenden sechs Jahren wesentlich zur internationalen Sichtbarkeit der Forschung am Standort Deutschland beigetragen. Die Exzellenzinitiative hat damit einen wesentlichen Impuls für die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Forschungsinstitutionen gegeben. Mit seinem volkswirtschaftlichen Schwerpunkt, ergänzt mit komplementärer Expertise aus Psychologie, Politikwissenschaft, Soziologie und Rechtswissenschaften, hat der Cluster nicht nur exzellente Forschung hervorgebracht, sondern sich auch stark in der Anwendung seiner Ergebnisse in der Wirtschaftspolitik wie auch in Unternehmen und Organisationen engagiert. Was manchmal als Spagat betrachtet wird – die Verbindung von Spitzenforschung und Anwendung – ist zu einem Kernmerkmal von ECONtribute geworden und wird unsere Arbeit auch in den kommenden Jahren kennzeichnen.

Anmerkung: Diese Arbeit wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen der Exzellenzstrategie – EXC 2126/1-390838866 gefördert.

Literaturverzeichnis

Adams-Prassl, A. et al. (2020), Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys, *Journal of Public Economics* 189, 104245.

Alan, S., G. Corekcioglu und M. Sutter (2023), Improving workplace climate in large corporations: A clustered randomized intervention, *Quarterly Journal of Economics* 138(1), S. 151–203.

Alfitian, J., D. Sliwka und T. Vogelsang (2024), When bonuses backfire: Evidence from the workplace, *Management Science* 70(9), S. 6395–414.

Ambuehl, S. und A. Ockenfels (2017), The ethics of incentivizing the uninformed: A vignette study, *American Economic Review* 107(5), S. 91–95.

Ambuehl, S., B. D. Bernheim und A. Ockenfels (2021), What motivates paternalism? An experimental study, *American Economic Review* 111(3), S. 787–830.

Ambuehl, S., A. Ockenfels und C. Stewart (2025), Who opts in? Composition effects and disappointment from participation payments, *Review of Economics and Statistics*, 107(1), S. 78–94.

Ambuehl, S. et al. (2023), Politicians' social welfare criteria: An experiment with German legislators, *ZEW Discussion Paper* 23–013.

Ashlagi, I. et al. (2024), Designing a kidney exchange program in Germany: Simulations and recommendations, *Central European Journal of Operations Research,* https://link.springer.com/article/10.1007/s10100-024-00933-0.

Bachmann, R. et al. (2022a), What if? The economic effects for Germany of a stop of energy imports from Russia, *ECONtribute Policy Brief* 028.

Bachmann, R. et al. (2022b), How it can be done, *ECONtribute Policy Brief* 034.

Bayer, C., B. Born und R. Luetticke (2024), Shocks, frictions, and inequality in US business cycles, *American Economic Review* 114(5), S. 1211–47.

Bayer, C., A. Kriwoluzky und F. Seyrich (2022), Stopp russischer Energieeinfuhren würde deutsche Wirtschaft spürbar treffen, Fiskalpolitik wäre in der Verantwortung, *DIW aktuell* 80.

Bayer, C. et al. (2023), Hicks in HANK: Fiscal responses to an energy shock, *CRC TR 224 Discussion Paper* 474.

Bechtel, M. M., K. F. Scheve und E. van Lieshout (2022), Improving public support for climate action through multilateralism, *Nature Communications* 13(1), 6441.

Bergemann, D. et al. (o. J.), A soft floor auction improves efficiency and revenues by exploiting bidder regret, Manuskript in Arbeit.

Bierbrauer, F. J., P. C. Boyer und A. Peichl (2021), Politically feasible reforms of nonlinear tax systems, *American Economic Review* 111(1), S. 153–91.

Biró, P. et al. (2024), Germany's path to a national kidney exchange program: Legislative proposal and recommendations, unveröffentlichtes Manuskript.

Boltz, W. et al. (2022), How to make the EU Energy Platform into an effective emergency tool, *European Energy & Climate Journal* 11(2), S. 37–44.

Burks, S. V. et al. (2015), The value of hiring through employee referrals, *Quarterly Journal of Economics* 130(2), S. 805–39.

Burmeister, A. et al. (2021), Reaching the heart or the mind? Test of two theory-based training programs to improve interactions between age-diverse coworkers, *Academy of Management Learning & Education* 20(2), S. 203–32.

Chen, Y. et al. (2021), Market design, human behavior, and management, *Management Science* 67(9), S. 5317–48.

Cramton, P. und A. Ockenfels (2012), Economics and design of capacity markets for the power sector, *Zeitschrift für Energiewirtschaft* 36(2), S. 113–34.

Cramton, P. und A. Ockenfels (2024a), Auction design for Germany's power station strategy, *Zeitschrift für Energiewirtschaft* 48(S2), S. 20–31.

Cramton, P. und A. Ockenfels (2024b), Gradual and flexible procurement: A note on Germany's power station strategy, *Zeitschrift für Energiewirtschaft* 48(S2), S. 32–41.

Cramton, P. und A. Ockenfels (2024c), Germany's electricity market reform should harness the power of efficient spot and forward trade to foster innovation, investment, and resiliency, *ECONtribute Policy Brief* 062.

Cramton, P., R. R. Geddes und A. Ockenfels (2018), Set road charges in real time to ease traffic, *Nature* 560(7716), S. 23–25.

Cramton, P., R. R. Geddes und A. Ockenfels (2019), Using technology to eliminate traffic congestion, *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE)* 175(1), S. 126–39.

Cramton, P., A. Ockenfels und S. Stoft (2013), Capacity market fundamentals, *Economics of Energy & Environmental Policy* 2(2), S. 27–46.

Cramton, P. et al. (2020), Borrow crisis tactics to get COVID-19 supplies to where they are needed, *Nature* 582(7812), S. 334–36.

Cramton, P. et al. (2024a), A forward energy market to improve resiliency, *University of Maryland Working Paper.*

Cramton, P. et al. (2024b), An open access market for global communications, *Telecommunications Policy* 48(9), 102820.

Deming, D. J. (2017), The growing importance of social skills in the labor market, *Quarterly Journal of Economics* 132(4), S. 1593–640.

Dertwinkel-Kalt, M. et al., (2024), Household reduction of gas consumption in the energy crisis is not explained by individual economic incentives, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 121(48).

Dohmen, T. und T. Jagelka (2024), Accounting for individual-specific reliability of self-assessed measures of economic preferences and personality traits, *Journal of Political Economy Microeconomics* 2(3), S. 399–462.

Elias, J. J. et al. (2024), Quality and safety for substances of human origins: Scientific evidence and the new EU regulations, *BMJ Global Health* 9(4).

Falk, A., F. Kosse und P. Pinger (2025), Mentoring and schooling decisions: Causal evidence, *Journal of Political Economy,* im Erscheinen.

Falk, A. et al. (2021), Socioeconomic status and inequalities in children's IQ and economic preferences, *Journal of Political Economy* 129(9), S. 2504–45.

Falk, A., F. Kosse und L. Stötzer (2023), Sozioökonomischer Status, Mentoring und Chancengerechtigkeit: Thünen-Vorlesung 2022, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 24(2), S. 264–75.

Friebel, G. et al. (2023), What do employee referral programs do? Measuring the direct and overall effects of a management practice, *Journal of Political Economy* 131(3), S. 633–86.

Funke, M., M. Schularick und C. Trebesch (2023), Populist leaders and the economy, *American Economic Review* 113(12), S. 3249–88.

Gill, A. et al. (2023), Social preferences of young professionals and the financial industry, *Management Science* 69(7), S. 3905–19.

Gretschko, V. und A. Ockenfels (2023), Empfehlungen für das Marktdesign zur Befüllung der Gasspeicher, *Wirtschaftsdienst* 103(2), S. 105–11.

Graeber, T., C. Roth und F. Zimmermann (2024), Stories, statistics, and memory, *Quarterly Journal of Economics*, S. 2181–225.

Hausmann, R. et al. 2022, How to weaken Russian oil and gas strength, *Science* 376(6592), 469.

Kaufmann, M., P. Andre und B. Kőszegi (2024), Understanding markets with socially responsible consumers, *Quarterly Journal of Economics* 139(3), S. 1989–2035.

Khalmetski, K. und A. Ockenfels (2024). Why people ban others' actions: A norm conformism hypothesis, unveröffentlichtes Manuskript.

Kosse, F. und M. M. Tincani (2020), Prosociality predicts labor market success around the world, *Nature Communications* 11:5298.

Kosse, F. et al. (2020), The formation of prosociality: Causal evidence on the role of social environment, *Journal of Political Economy* 128(2), S. 434–67.

Kübler, D. und A. Ockenfels (2020), Überkreuznierenspenden in Deutschland?, *Medizinrecht* 38(2), S. 89–94.

Nägel, C. und C. Kroneberg (2023), On the rise in child and juvenile delinquency in Germany after the end of the COVID-19 pandemic, *Kriminologie – Das Online-Journal | Criminology – The Online Journal* 3/2023, S. 182–207.

Ockenfels, A. (2021a), Marktdesign für eine resiliente Impfstoff-produktion, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22(3), S. 259–69.

Ockenfels, A. (2021b), Pandemiebereitschaft, internationale Kooperation und Marktdesign, *Wirtschaftsdienst* 101(8), S. 594–96.

Ockenfels, A. (2022a), Marktdesign für die Gasmangellage, *Wirtschaftsdienst* 102(11), S. 855–57.

Ockenfels, A. (2022b), Optionen und Herausforderungen für ein neues Strommarktdesign in der Krise, *Wirtschaftsdienst* 102(10), S. 766–69.

Ockenfels, A. (2023), Behavioral market design, *Behavioral and Brain Sciences* 46: e171.

Ockenfels, A. und A. E. Roth (2024), Anreize für Altruismus: Über die Auswirkungen unbezahlter Blutplasmaspenden, *Medizinrecht* 42(3), S. 175 f.

Ockenfels, A. und A. Wambach (2023), Was tun, wenn der (Gas-)Markt kollabiert?, *Wirtschaftsdienst* 103(1), S. 29–32.

Ockenfels, A., S. Tagliapietra und G. Wolff (2022), Three ways Europe could limit Russian oil and gas revenues, *Nature* 604(7905): 246.

Ockenfels, A., T. Sönmez und M. Ünver (2024), Nierentausch in Deutschland: Analysen und Empfehlungen, *Medizinrecht 42*, S. 567–72.

Radbruch, J. und A. Schiprowski (2024), Interview sequences and the formation of subjective assessments, *Review of Economic Studies*, rdae039.

Zingales, L. (2015), Presidential address: Does finance benefit society?, *The Journal of Finance* 70(4), S. 1327–63.