



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

3/2015

Zurück in die dirigistische Vergangenheit
Das Hochschulzukunftsgesetz in NRW

Alexander Dilger

Discussion Paper of the
Institute for Organizational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
3/2015**

März 2015

ISSN 2191-2475

**Zurück in die dirigistische Vergangenheit
Das Hochschulzukunftsgesetz in NRW**

Alexander Dilger

Zusammenfassung

Oktober 2014 wurde in NRW das Hochschulfreiheits- vom Hochschulzukunftsgesetz abgelöst, welches die Hochschulautonomie stark beschränkt und den Einfluss des Staates, insbesondere des Ministeriums, auf die Hochschulen verstärkt. Das wird an wesentlichen Änderungen des Hochschulgesetzes NRW aufgezeigt.

JEL-Codes: H75, I23, J45, K39, L32

Back to the Dirigiste Past

The University Future Act in North Rhine-Westphalia

Abstract

The university future act replaced the university liberty act in North Rhine-Westphalia in October 2014. The new act highly limits the autonomy of universities and empowers the state, especially the ministry. This is shown at substantial changes of the university law of North Rhine-Westphalia.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_03_2015.pdf

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststraße 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303 (Sekretariat)
E-Mail: io@uni-muenster.de
Internet: www.wiwi.uni-muenster.de/io

Zurück in die dirigistische Vergangenheit

Das Hochschulzukunftsgesetz in NRW*

1. Einleitung

Am 1. Oktober 2014 wurde in Nordrhein-Westfalen (NRW) das Hochschulfreiheits- von 2006 durch das Hochschulzukunftsgesetz abgelöst.¹ Es handelt sich jeweils um Artikelgesetze, die vor allem das Hochschulgesetz NRW betreffen. Insgesamt wird durch das Hochschulzukunftsgesetz die Hochschulautonomie beschränkt, die schon unter dem Hochschulfreiheitsgesetz entgegen dessen Namen nicht optimal war (siehe Dilger 2014), aber doch weitaus größer als zuvor oder jetzt danach. Das wird im Folgenden für die wichtigsten Bereiche anhand der wesentlichen Änderungen des Hochschulgesetzes NRW, auf dessen neue Fassung sich alle Paragraphenangaben beziehen, aufgezeigt, indem die wesentlichen Änderungen benannt und kurz kommentiert werden. Wie man diese Beschränkungen der Autonomie bewertet, ist eine weitergehende Frage, die erst im Fazit angeschnitten wird.

2. Status und Ziele

Die Hochschule bleiben auch in der neuen Fassung des Hochschulgesetzes NRW rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts (§ 2 Abs. 1), was zumindest formal einen gewissen Autonomiestatus aufrechterhält, weshalb es hier erwähnt wird, während sich dieser Beitrag im Weiteren auf Gesetzesänderungen konzentriert. Die Hochschulen können eigene Stiftungen einrichten (§ 2 Abs. 6), sind aber selbst keine Stiftungshochschulen. Sie haben nun den gesetzlichen Auftrag, Online-Lehrangebote zu entwickeln (§ 3 Abs. 3), wobei unklar bleibt, ob diese die Präsenzveranstaltungen ergänzen oder ersetzen sollen. Bei den Aufgaben kommt zum *Gender Mainstreaming* das *Diversity Management* dazu (§ 3 Abs. 4), womit die Vielfalt der Beschäftigten und Studenten positiv berücksichtigt werden soll. Die Hochschulen müssen

* Dieses Diskussionspapier basiert auf einem Vortrag beim 17. Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) am 20. Februar 2015 in Duisburg. Ich danke den Teilnehmern und Herrn Prof. Dr. Joachim Prinz als Veranstalter. Für die geäußerten Ansichten und verbliebene Fehler bin selbstverständlich ich allein verantwortlich.

¹ Das Hochschulfreiheitsgesetz findet sich unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=1460&vd_back=N bzw. mit Begründung unter http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/HZG_mit_Begr%C3%BCndung.pdf und das Hochschulzukunftsgesetz unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=14567%20 (letzter Abruf jeweils am 31. März 2015).

außerdem Beiträge zur Nachhaltigkeit und zum Weltfrieden leisten (§ 3 Abs. 6).² Die Verpflichtung zu wissenschaftlicher Redlichkeit ist nun gesetzlich verankert (§ 4 Abs. 4, s. a. § 3 Abs. 1) und keine rein innerwissenschaftliche Angelegenheit mehr. „Die Hochschulen sind dem Studienerfolg verpflichtet“ (§ 58 Abs. 1 Satz 2), was man als Verbot zu hoher Durchfallquoten oder sogar des endgültigen Durchfallens überhaupt interpretieren kann.

3. Finanzierung

Spätestens bis 2017 müssen die Hochschulen ihre Buchführung auf die Doppik umstellen (§ 5 Abs. 2), wenngleich die meisten Hochschulen bereits auf die kaufmännische Buchführung umgestellt haben, für bestimmte Zwecke jedoch weiterhin kameralistische Angaben machen müssen. 2016 wird ein Liquiditätsverbund der Hochschulen mit dem Land geschaffen, wobei Haushaltreste explizit übertragen werden dürfen (§ 5 Abs. 3). Durch den Liquiditätsverbund spart das Land Zinsen für noch nicht verausgabte Mittel. Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (im Folgenden einfach das Ministerium) entwickelt ein Modell zur strategischen Budgetierung und kann dessen Anwendung anordnen (§ 5 Abs. 8), was gegebenenfalls tief in die finanziellen Entscheidungen und damit die Autonomie der Hochschulen eingreift. In Hochschulverträgen könnten konkrete und einzeln dotierte Leistungen vereinbart werden (§ 6 Abs. 3), was entsprechend detaillierte Vorgaben durch das Ministerium über die Gewährung oder Nichtgewährung von finanziellen Mitteln erlaubt. Kommt kein Vertrag zustande, kann das Ministerium einseitig verbindliche Zielvorgaben festlegen (§ 6 Abs. 4), was die Verhandlungsmacht des als Geldgeber ohnehin starken Ministerium noch einmal deutlich erhöht. Das Ministerium kann außerdem Gelder einbehalten, wenn es ein Fehlverhalten der Hochschule annimmt (§ 76 Abs. 6), was weit über die reine Rechtsaufsicht hinausgeht.

4. Steuerung und Mitgliederinitiative

Das Ministerium beschließt im Einvernehmen mit dem Landtag einen Landeshochschulentwicklungsplan (§ 6 Abs. 2). Dieser greift tief in das Fächerangebot und sogar Fragen der Forschung ein (§ 6 Abs. 2), was entsprechend die Hochschulautonomie reduziert. Das Ministeri-

² Wörtlich: „Die Hochschulen entwickeln ihren Beitrag zu einer nachhaltigen, friedlichen und demokratischen Welt. Sie sind friedlichen Zielen verpflichtet und kommen ihrer besonderen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung nach innen und außen nach. Das Nähere zur Umsetzung dieses Auftrags regelt die Grundordnung.“ Das sind keine völlig unverbindlichen Allgemeinplätze, sondern könnte z. B. als Verbot nicht rein ziviler Forschung ausgelegt werden (zur Diskussion siehe Müller-Terpitz/Beyerbach 2014).

um kann verbindliche Rahmenvorgaben zur Personalverwaltung, zu finanziellen Fragen und der Berufsbildung setzen (§ 6 Abs. 5), was ebenfalls die Autonomie der Hochschule einschränkt und Differenzierungen zwischen ihnen einebnet. Das Rektorat jeder Hochschule entwirft einen Hochschulentwicklungsplan, doch das Ministerium kann bei Uneinigkeit selbst planen (§ 16 Abs. 1a), so dass die eigentliche Planungskompetenz beim Ministerium und nicht den Hochschulen liegt. Hochschulgremien müssen sich außerdem mit Anliegen in ihrer Zuständigkeit befassen, wenn bei einer Mitgliederinitiative 4 % der Mitglieder bzw. 3 % der Studierenden dies fordern (§ 11b). Das stärkt die Mitglieder der Hochschulen, schwächt aber zugleich die Leitungsgremien und gibt dem Ministerium bzw. der Politik eine weitere Möglichkeit, in die Hochschulen hineinzuwirken.

5. Geschlechterparität

Gremien müssen geschlechterparitätisch besetzt werden, in der Gruppe der Hochschullehrer zumindest nach dem Frauenanteil in dieser Gruppe (§ 11c Abs. 1), wodurch dem Geschlecht unabhängig von der individuellen Eignung und Bereitschaft zur Gremienarbeit eine ungebührlich große Rolle eingeräumt wird. Einzelpositionen oder letzte Plätze bei ungerader Zahl sind alternierend nach Geschlecht zu besetzen (§ 11c Abs. 2), wodurch das Geschlecht zum wichtigsten Auswahlkriterium wird. Sachliche Ausnahmegründe sind aktenkundig zu machen, sonst sind wesentliche Gremien (Rektorat, Senat, Fachbereichsrat, Berufungskommission) aufzulösen (§ 11c Abs. 4). Zumindest sind Ausnahmen bei dem Vorliegen sachlicher Gründe zulässig, wozu z. B. der Mangel an hinreichend vielen Bewerbern bzw. Bewerberinnen gehört (bislang waren die meisten Hochschulgremien weit von der Parität entfernt, siehe Papenfuß 2014, S. 57-68). Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt mehr Kompetenzen und wird auch auf Fachbereichsebene gesetzlich verankert (§ 24), wobei es sich faktisch um Frauenbeauftragte handelt, die weiblich zu sein haben und sich explizit um „die Belange der Frauen“ kümmern (§ 24 Abs. 1 Satz 1). Das Rektorat setzt für die Fächer Gleichstellungsquoten nach dem Anteil berufbarer Frauen fest, die dann für die Professorenschaft anzustreben sind (§ 37a), wobei die Abgrenzung der Fächer nicht klar ist und eine „Ausgangsgesamtheit“ vom Rektorat festgelegt wird. Wenn es mehr Professorinnen als Professoren gibt, wird allerdings nicht so verfahren (§ 37a Abs. 2 Satz 3), was unterstreicht, dass es überhaupt nicht um Gleichstellung geht, sondern um eine positive Diskriminierung von Frauen, was einer echten, negativen Diskriminierung von Männern entspricht

6. Rektorat

Das Rektorat kann (fehlende) Beschlüsse anderer Gremien beanstanden. Rechtsfragen entscheidet das Ministerium, Fragen der Wirtschaftlichkeit der Hochschulrat (§ 16 Abs. 4), was wiederum die Kompetenzen des Rektorats zugunsten (partiell) externer Gremien einschränkt. Die neue Hochschulwahlversammlung (§ 22a; siehe auch unter 9.) wählt die Rektoratsmitglieder mit Mehrheit sowohl der Senats- als auch (externen) Hochschulratsmitglieder (§ 17 Abs. 1), was die hochschulexternen Mitglieder des Hochschulrates eher noch stärker macht als bisher. Die Prorektoren werden vom (designierten) Rektor vorgeschlagen (§ 17 Abs. 1), wobei jetzt auch der Kanzler im Benehmen mit ihm zu wählen ist, was bislang für die entsprechende Funktion des Vizepräsidenten für den Bereich Wirtschafts- und Personalverwaltung nicht so galt. Eine Abwahl von Rektoratsmitgliedern ist durch 5/8 der Hochschulwahlversammlung möglich (§ 17 Abs. 4), wozu vorher der Hochschulrat mit Zweidrittelmehrheit befugt war. Das Ministerium ernennt jetzt wieder die hauptberuflichen Rektoratsmitglieder (§ 18 Abs. 3), wofür zwischenzeitlich nach dem Hochschulfreiheitsgesetz der Hochschulrat zuständig war. Die individuellen Bezüge der Rektoratsmitglieder werden namentlich veröffentlicht (§ 20 Abs. 5), was zu mehr Transparenz, aber vielleicht auch zu Unfrieden führt.

7. Hochschulrat

Der Hochschulrat wirkt nur noch über die Hochschulwahlversammlung an der Rektoratswahl mit (§ 21 Abs. 1), was bisher seine wichtigste Aufgabe war (siehe dazu kritisch Dilger 2013). Er beaufsichtigt nun auch die Wirtschaftsführung des Rektorats (§ 21 Abs. 1). Er stellt den Jahresabschluss fest und beschließt über die Verwendung eines Jahresüberschusses (§ 21 Abs. 1), was den problemlosen Übertrag von Haushaltsresten für untere Einheiten der Hochschule gefährden kann. Mindestens 40 % der Hochschulratsmitglieder müssen Frauen sein (§ 21 Abs. 3), was immerhin unter der geforderten Parität für andere Gremien liegt (siehe 5.), während empirisch der Frauenanteil in den Hochschulräten am höchsten ist und durchschnittlich mit 41,7 % bereits über der verlangten Quote liegt (siehe Papenfuß et al. 2014, S. 61). Der Senat oder der Hochschulrat selbst können jeweils mit 2/3-Mehrheit dem Ministerium die Abberufung eines Hochschulratsmitglieds vorschlagen, woraufhin das Ministerium dieses Mitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes abberufen kann (§ 21 Abs. 4a), während im Hochschulfreiheitsgesetz eine Abberufungsregelung fehlte. Die Beschlüsse des Hochschulrates sind hochschulöffentlich zu machen (§ 21 Abs. 5), was die Transparenz erhöht.

8. Senat

Der Senat wirkt über die Hochschulwahlversammlung an der Rektoratswahl mit (§ 22 Abs. 1), während das Hochschulfreiheitsgesetz ihn davon ganz ausgeschlossen hatte. Der Senat kann verbindliche Grundsätze für gute Beschäftigungsbedingungen beschließen (§ 22 Abs. 1). Im Senat gilt nun Viertel- oder sogar Fünftelparität³, wenn das Ministerium einer Abweichung nicht schriftlich zugestimmt hat (§ 22 Abs. 2 i. V. m. § 11 Abs. 1), was einen starker Eingriff in die Hochschulautonomie darstellt, zumal sich das Modell der Gruppenuniversität eher nicht bewährt hat. In bestimmten Fällen verfügen die Professoren über die Mehrheit (Rektoratsfindungskommission, Planungsgrundsätze und Forschungsvorgaben) oder zumindest die Hälfte (Rahmenprüfungsordnungen) der Stimmen (§ 22 Abs. 4), was wohl der grundgesetzlich geschützten Freiheit von Forschung und Lehre geschuldet ist, die aber so eng wie möglich (wenn nicht noch enger) ausgelegt wird.

9. Neue Gremien

Die neue Hochschulwahlversammlung, die aus den Mitgliedern von Hochschulrat und Senat gebildet wird, die jeweils über die Hälfte der Stimmen verfügen, wobei vom Hochschulrat nur die externen Mitglieder Stimmrecht haben, wählt nun das Rektorat (§ 22a), wobei nicht nur insgesamt eine Mehrheit erforderlich ist, sondern jeweils von beiden Seiten (§ 17 Abs. 1 Satz 1), was faktisch die externen Hochschulratsmitglieder noch stärker macht, da nun gegen ihre Mehrheit kein Rektoratsmitglied gewählt werden kann. Im Übrigen fehlen Regelungen für den Konfliktfall, wenn sich Hochschulrat und Senat auf keinen Kandidaten verständigen können oder der Rektor für eine oder beide Seiten inakzeptable Prorektoren vorschlägt. Als weiteres zusätzliche Gremium kann eine Hochschulkonferenz als Beratungsgremium mit vielen Gruppenvertretern geschaffen werden (§ 22b), was jedoch wegen der Unverbindlichkeit und rein beratenden Tätigkeit nicht so wichtig ist. In jedem Fachbereich ist ein Studienbeirat mit zur Hälfte studentischen Vertretern zur Beratung hinsichtlich Studium und Lehre einzurichten (§ 28 Abs. 8), der formal nur berät, aber faktisch insbesondere beim Erlass von Prüfungsordnung erhebliches Gewicht haben kann. Zentren für Lehrerbildung sind nun verpflichtend (bei Beteiligung der Hochschule an der Lehrerausbildung) und mit mehr Kompetenzen ausgestattet (§ 30 Abs. 1). Universitätsklinika, deren Organe, Finanzierung und Verhältnis

³ Es handelt sich um die Gruppen der Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren), der wissenschaftlichen Mitarbeiter, der sonstigen Beschäftigten und der Studenten, zu denen auch die Doktoranden zählen, die keine wissenschaftlichen Mitarbeiter sind, falls die Doktoranden nach der Grundordnung keine eigenständige fünfte Gruppe bilden.

zum Fachbereich werden gesetzlich geregelt (§§ 31, 31a und 31b). Stellen zur Vertretung studentischer Hilfskräfte (§ 46a) und behinderter Studierender sind einzurichten (§ 62b), was alles zu mehr Gremien führt statt einer besseren Vertretung in den wesentlichen Gremien.

10. Beschäftigung

Oberste Dienstbehörde und Dienstvorgesetzter der Rektoratsmitglieder ist wieder wie vor dem Hochschulfreiheitsgesetz das Ministerium und nicht mehr der Hochschulrat (§ 33 Abs. 2 und 3), was vor allem symbolisch die wieder größere Macht des Ministeriums und die klare Hierarchie unterstreicht. Betriebsbedingte Kündigungen sind nur erlaubt, wenn die betroffene Person das Angebot einer vergleichbaren Weiterbeschäftigung ablehnt (§ 34 Abs. 4), was einen starken Eingriff in die Personalhoheit der Hochschulen darstellt. Es wird ein Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen vereinbart, der bei Zustimmung der Hälfte der Hochschulen für allgemeinverbindlich erklärt werden kann (§ 34 a) und damit auch nicht zustimmenden Hochschulen Regelungen über das allgemeine Arbeitsrecht hinaus aufzwingt. Für Berufungszusagen kann eine Erstattung bei frühzeitigem Weggang verlangt werden (§ 37 Abs. 3), was faktisch Berufungen nach NRW erschweren kann. Das Ministerium kann eine Altersgrenze für die Verbeamtung von Professoren festlegen (§ 39 Abs. 7), da die bisherigen faktischen Altersgrenzen mangels gesetzlicher Grundlage unzulässig waren (siehe Wank 2013).

11. Lehre

Ein Studium in Teilzeit soll ermöglicht werden (§ 62a), was bisher auch schon möglich war, aber rechtlich schwieriger, insbesondere hinsichtlich Normen zur Einhaltung der Regelstudienzeit. Prüfungsleistungen der ersten beiden Semester können bei der Gesamtnote unberücksichtigt bleiben (§ 63 Abs. 2), wodurch die Hochschulen bzw. Fachbereiche etwas Spielraum zurückgewinnen, während die früher üblichen Abschlussprüfungen auf Staatsexamina beschränkt bleiben. Normale ärztliche Bescheinigungen reichen bei Prüfungsunfähigkeit aus, einen Vertrauensarzt muss die Hochschule bezahlen (§ 63 Abs. 7), so dass dieser selbst in schwerwiegenden Fällen wie einem Prüfungsabbruch nicht mehr verlangt werden wird. Das Ministerium kann Vorgaben zu Prüfungen inklusive Voraussetzungen und Anerkennung machen (§ 63 Abs. 8), was stark in die Lehre eingreift. Eine verpflichtende Teilnahme darf keine Prüfungsvoraussetzung sein (§ 64 Abs. 2a), wobei nicht nur reine „Sitzscheine“ betroffen sind, sondern auch klassische Seminare ausgehebelt werden können (siehe Ministerium für

Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen 2014, wodurch Horneber/Penz 2014 allerdings die Studierfreiheit gestärkt sehen). Kooperative Promotionen mit Fachhochschulen werden konkret geregelt (§ 67a), wobei Fachhochschulprofessoren gleichberechtigt mitwirken, aber noch nicht alleine promovieren dürfen.

12. Fazit

Die auch unter dem Hochschulfreiheitsgesetz durchaus noch beschränkte Hochschulautonomie wird wieder stärker beschnitten. Diese Beschränkung in allen wesentlichen Bereichen dürfte deutlich geworden sein. Das Ministerium will ganz viel rechtlich regeln bis an die Grenzen der Verfassungswidrigkeit. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Lehre und Forschung, deren Freiheit grundgesetzlich geschützt ist, aber auch die Arbeitsverhältnisse, bei denen eigentlich der Bund die Regelungskompetenz hat (siehe Preis 2015), und die Gleichstellung, die zu Diskriminierung nach dem Geschlecht führen kann. Mit der zunehmenden Regulierung sinken auch die Möglichkeiten eines eigenständigen Hochschulmanagements im Gegensatz zu einer reinen Hochschulverwaltung nach ministeriellen Vorgaben.

Die Differenzierung und Leistungsfähigkeit der Hochschulen in NRW dürfte unter diesen zentralen staatlichen Vorgaben leiden (siehe zur Kritik auch von Coelln 2014). Es wird allerdings sehr auf die konkreten Rahmenvorgaben ankommen, die aber nicht unbedingt besser ausfallen werden als das Gesetz. Trotz massiver Proteste der Hochschulen im Vorfeld (siehe Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW 2014), die tatsächlich zu einigen Änderungen des noch dirigistischeren Gesetzesentwurfes führten, fehlte und fehlt effektiver politischer Druck für mehr Hochschulautonomie oder zumindest deren Erhalt. Vielleicht helfen die Justiz, der wissenschaftliche Wettbewerb oder die Beharrungskräfte der Hochschulen.

Literatur

Dilger, Alexander (2013): „Hochschulräte in NRW: Mehr Hochschulfreiheit oder Staatseinfluss?“, Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik 4/2013, Münster.

Dilger, Alexander (2014): „Wie das Hochschulfreiheitsgesetz Hochschulen noch freier machen könnte“, Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik 2/2014, Münster.

Horneber, Jakob/Penz, Marco (2014): „Anwesenheitspflicht von Studierenden in Lehrveranstaltungen an Hochschulen: Zur Reichweite der Studierfreiheit“, *Wissenschaftsrecht* 47 (2), S. 150-172.

- Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW (2014): „Zentrale Kritikpunkte der NRW-Universitäten zum Entwurf eines Hochschulzukunftsgesetzes“, im Internet unter http://www.lrk-nrw.de/lrk/images/stories/stellungnahmen/2014_01_14_zentrale_kritikpunkte_der_nrw-universitaeten_zum_entwurf_eines_hochschulzukunftsgesetzes.pdf (Stand 20. Januar 2014, letzter Abruf am 31. März 2015).
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2014): „Wortlaut der Begründung zu § 64 Absatz 2a des Hochschulgesetzes“, im Internet unter http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gesetze/Anwesenheitspflicht_im_Hochschulgesetz_Begr%C3%BCndung.pdf (Stand 30. Oktober 2014, letzter Abruf am 31. März 2015).
- Müller-Terpitz, Ralf/Beyerbach, Hannes (2014): „Beitrag der Hochschulen zu einer nachhaltigen und friedlichen Welt – verfassungsrechtliche Bewertung einer Gesetzesreform“, *Wissenschaftsrecht* 47 (3), S. 205-236.
- Papenfuß, Ulf/Friedländer, Benjamin/Haak, Birthe/Krieg, Thilo/Lück, Oliver (2014): „Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen: Eine Bestandsaufnahme“, im Internet unter http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/wp-content/uploads/2014/08/Frauen_Gremien_NRW.pdf (Stand 5. August 2014, letzter Abruf am 31. März 2015).
- Preis, Ulrich (2015): „Befristungsrecht und Kodex für gute Arbeit: Zur schwierigen Lage des Hochschulrechts“, *Forschung & Lehre* 1/2015, S. 30-33.
- von Coelln, Christian (2014): „Zurück in die »Zukunft«: Das neue Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen“, *Forschung & Lehre* 10/2014, S. 812-814.
- Wank, Rolf (2013): „Höchstaltersgrenze unzulässig: Über eine Einstellungs- und Verbeamtungspraxis in NRW“, *Forschung & Lehre* 09/2013, S. 738 f.

Bisher erschienen:

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

- DP-IO 3/2015** Zurück in die dirigistische Vergangenheit
Das Hochschulzukunftsgesetz in NRW
Alexander Dilger
März 2015
- DP-IO 2/2015** Corporate Governance, State Ownership and Cross-listing
Evidence from Chinese A-Share Listed Firms
Hongmei Xu
Februar 2015
- DP-IO 1/2015** Der Zusammenhang zwischen sportlicher (Wettkampf-)Aktivität und kognitiver
Leistungsfähigkeit
Michael Müller
Januar 2015
- DP-IO 12/2014** Are Attractive Female Tennis Players More Successful?
An Empirical Analysis
Linn-Brit Bakkenbüll/Stephanie Kiefer
Dezember 2014
- DP-IO 11/2014** Why Do Small Chinese Firms List on the Frankfurt Stock Exchange?
Hongmei Xu
November 2014
- DP-IO 10/2014** 4. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Linn-Brit Bakkenbüll/Alexander Dilger/Stephanie Kiefer
Oktober 2014
- DP-IO 9/2014** Arbeitsgruppen und ihre Bestimmungsgründe
Eine empirische Untersuchung im deutschen Maschinenbau
Harry Müller
September 2014
- DP-IO 8/2014** Die Bedeutung des Wettbewerbs in Wissenschaft und Hochschule
Alexander Dilger
August 2014
- DP-IO 7/2014** Freie Gewerkschaften
Alexander Dilger
Juli 2014
- DP-IO 6/2014** Informationen sind anders
Was bei einer ökonomischen Analyse von Wissenschaft und Internet zu beachten ist
Alexander Dilger
Juni 2014
- DP-IO 5/2014** Plans as Conditional Strategies
A Concept Enabling Cooperation in the Prisoners' Dilemma
Alexander Dilger
Mai 2014
- DP-IO 4/2014** Publikationsangaben von BWL-Professoren auf ihren Webseiten
Alexander Dilger/Laura Lütkenhöner
April 2014

- DP-IO 3/2014** Der Einfluss der Champions League auf die Wettbewerbsposition einzelner Vereine und die Competitive Balance der Bundesliga
Christoph Partosch
März 2014
- DP-IO 2/2014** Wie das Hochschulfreiheitsgesetz Hochschulen noch freier machen könnte
Alexander Dilger
Februar 2014
- DP-IO 1/2014** Are Riding Club Members Willing to Pay or Work for an Overall Quality Improvement?
Stephanie Kiefer
Januar 2014
- DP-IO 12/2013** How Much Do the Characteristics of Independent Board Directors and Supervisory Board Members Affect Firm Performance in China?
Hongmei Xu
Dezember 2013
- DP-IO 11/2013** The Value of Sporting Success to Germans
Comparing the 2012 UEFA Championships with the 2012 Olympics
Pamela Wicker/Stephanie Kiefer/Alexander Dilger
November 2013
- DP-IO 10/2013** 3. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer
Oktober 2013
- DP-IO 9/2013** Der Einfluss der Champions League auf den Marktwert eines Bundesligaklubs und das (Transfer-)Verhalten des Managements
Christoph Partosch
September 2013
- DP-IO 8/2013** Auf's richtige Pferd setzen!
Welche Faktoren beeinflussen Zufriedenheit und Verhaltensabsichten von Mitgliedern in deutschen Reitvereinen?
Stephanie Kiefer
August 2013
- DP-IO 7/2013** Können sich Hochschuldozenten bessere studentische Lehrevaluationen „erkaufen“?
Laura Lütkenhöner
Juli 2013
- DP-IO 6/2013** Scholars' Physical Appearance, Research Performance and Feelings of Happiness
Alexander Dilger/Laura Lütkenhöner/Harry Müller
Juni 2013
- DP-IO 5/2013** Vor- und Nachteile der W-Besoldung
Alexander Dilger
Mai 2013
- DP-IO 4/2013** Hochschulräte in NRW
Mehr Hochschulfreiheit oder Staatseinfluss?
Alexander Dilger
April 2013
- DP-IO 3/2013** Soll man das Handelsblatt-Ranking BWL boykottieren?
Alexander Dilger
März 2013

- DP-IO 2/2013** Composition Effects of the German Federal Government on the Average Top Income Tax Burden
Katrin Scharfenkamp
Februar 2013
- DP-IO 1/2013** Der Einfluss des Forschungsschwerpunkts auf den Zitationserfolg
Eine empirische Untersuchung anhand der Gesamtpublikationen deutschsprachiger Hochschullehrer für BWL
Harry Müller/Alexander Dilger
Januar 2013
- DP-IO 12/2012** Wettbewerbsvorteile aufgrund des Vornamens?
Feldexperimente auf dem Beziehungs-, Nachhilfe- und Wohnungsmarkt
Laura Lütkenhöner
Dezember 2012
- DP-IO 11/2012** The Impact of the Euro 2012 on Popularity and Market Value of Football Players
Stephanie Kiefer
November 2012
- DP-IO 10/2012** 2. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer
Oktober 2012
- DP-IO 9/2012** How (Not) to Pay Non-executive Directors
Alexander Dilger
September 2012
- DP-IO 8/2012** Effekte von Erhebungsart und -zeitpunkt auf studentische Evaluationsergebnisse
Laura Lütkenhöner
August 2012
- DP-IO 7/2012** Prolegomena zu einer Analyse ethischer und anderer Normen am Beispiel des Hochschulmanagements
Alexander Dilger
Juli 2012
- DP-IO 6/2012** The Impact of Physical Attractiveness on the Popularity of Female Tennis Players in Online Media
Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp
Juni 2012
- DP-IO 5/2012** Förderung von Wissenschaft zu nationalen und europäischen Fragen
Alexander Dilger
Mai 2012
- DP-IO 4/2012** Untersuchung von Indikatoren zur Qualitätsmessung von Reitschulen in Deutschland
Stephanie Kiefer
April 2012
- DP-IO 3/2012** Rigor, wissenschaftliche und praktische Relevanz
Alexander Dilger
März 2012
- DP-IO 2/2012** Socio-Demographic Characteristics and Human Capital of the German Federal Government's Members
Katrin Scharfenkamp/Alexander Dilger
Februar 2012

- DP-IO 1/2012** Die Zitationshäufigkeit als Qualitätsindikator im Rahmen der Forschungsleistungsmessung
Harry Müller
Januar 2012
- DP-IO 12/2011** Ein Forschungsleistungsranking auf der Grundlage von Google Scholar
Alexander Dilger/Harry Müller
Dezember 2011
- DP-IO 11/2011** Besonderheiten der Bewerbung um Promotionsstellen und -gelegenheiten
Alexander Dilger
November 2011
- DP-IO 10/2011** 1. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp
Oktober 2011
- DP-IO 9/2011** Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom
An Applied Game Theoretical Analysis
Benjamin Balsmeier/Andreas Bermig/Alexander Dilger/Hannah Geyer
September 2011
- DP-IO 8/2011** Ein Ranking von Hochschulen und (Bundes-)Ländern
am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre
Harry Müller/Alexander Dilger
August 2011
- DP-IO 7/2011** Befragung der Kommission Hochschulmanagement zu VHB-JOURQUAL
Alexander Dilger
Juli 2011
- DP-IO 6/2011** Director Interlocks and Executive Turnover in German Public Corporations
A Hazard Analysis for the Period from 1996 to 2008
Benjamin Balsmeier/Achim Buchwald/Alexander Dilger/Jörg Lings
Juni 2011
- DP-IO 5/2011** Personalökonomik
Stärken, Schwächen und ihr Platz in der Personalwirtschaftslehre
Alexander Dilger
Mai 2011
- DP-IO 4/2011** Familienbewusste Personalpolitik und Unternehmenserfolg
Eine empirische Untersuchung
Christian Lehmann
April 2011
- DP-IO 3/2011** Welche Unternehmen berufen Vorstandsvorsitzende und andere Vorstände als externe
Kontrolleure?
Eine empirische Analyse der Präsenz von externen Vorständen in den Aufsichtsräten
deutscher Großunternehmen
Achim Buchwald
März 2011
- DP-IO 2/2011** Hat Julia aufgrund ihres Vornamens Wettbewerbsvorteile gegenüber Ayse und Chantal?
Ein Experiment auf dem Beziehungs-, Nachhilfe- und Wohnungsmarkt
Laura Lütkenhöner
Februar 2011

- DP-IO 1/2011** Die dunkle Seite der Gerechtigkeit
Alexander Dilger
Januar 2011
- DP-IO 3/2010** On the Overconfidence-Effect in Teams
Hanke Wickhorst
Dezember 2010
- DP-IO 2/2010** Leistung, Identifikation oder die Unsicherheit über den Spielausgang – was zählt wirklich?
Relevante Einflussfaktoren auf die Zuschauerzahlen in der Basketball-Bundesliga
Hannah Geyer
November 2010
- DP-IO 1/2010** A Citation Based Ranking of German-speaking Researchers in Business Administration with Data of Google Scholar
Alexander Dilger/Harry Müller
Oktober 2010



Herausgeber:
Prof. Dr. Alexander Dilger
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststr. 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303

Fax: +49-251/83-28429

www.wiwi.uni-muenster.de/io

