



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

3/2016

Implikationen des Wissenschaftszeitvertrags-
gesetzes für Hochschulen und Mitarbeiter

Alexander Dilger

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
3/2016**

März 2016

ISSN 2191-2475

**Implikationen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
für Hochschulen und Mitarbeiter**

Alexander Dilger

Zusammenfassung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) von 2007 wurde aktuell reformiert. So werden nicht mehr nur Obergrenzen für Befristungen von wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen formuliert, sondern diese sollen jetzt auch nicht kürzer sein, als für die angestrebte Qualifizierung angemessen ist, oder dem Zeitraum ihrer Drittmittelfinanzierung entsprechen. Das Gesetz gilt nur noch für wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie für Qualifizierungs- oder Drittmittelstellen. Insbesondere die Verlängerung der Vertragslaufzeiten hat Nachteile für Hochschulen bzw. Hochschullehrer als Arbeitgeber, ohne dass die Beschäftigten entsprechende Vorteile davon hätten.

JEL-Codes: I23, J24, J45, K31, M51

Implications of the Science Fixed-term Contract Law for Universities and Employees

Abstract

The Science Fixed-term Contract Law from 2007 has currently been reformed. Besides the already existing upper limits for the terminability of academic employment, there are new lower limits as the contracted duration of employment has to be adequate to the pursued qualification or to correspond to the third-party funds financing the job. The law is now restricted to academic and artistic staff and only valid for jobs with the opportunity to get a qualification or jobs that are paid by third-party funds. Particularly the lengthening of the contract duration has disadvantages for universities and professors as employers without corresponding advantages for the employees.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_03_2016

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

Implikationen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für Hochschulen und Mitarbeiter*

1. Einleitung

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gab es schon immer Ausnahmen zu den (restriktiven) Befristungsregelungen für normale Arbeitsverhältnisse. Lange Zeit relevant war das Hochschulrahmengesetz mit zuletzt 2002 geänderten (verschärften) Befristungsregelungen, bis die fehlende Regelungskompetenz des Bundes für zahlreiche andere Fragen der Hochschulpolitik 2004 vom Bundesverfassungsgericht festgestellt wurde und die Föderalismusreform 2006 zu einer entsprechend klaren Kompetenzzuweisung im Grundgesetz führte. Für das Arbeitsrecht ist jedoch tatsächlich und weiterhin der Bund zuständig, weshalb seit 2007 das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG, in Langform das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft, abgedruckt im Bundesgesetzblatt 2007 Teil I Nr. 13, S. 506 f., unter http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl107s0506.pdf im Internet) die Befristungsgründe und -höchstauern von wissenschaftlichem Personal mit Ausnahme von Professoren und z. T. auch von nichtwissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen regelt.¹ Ganz aktuell wurde das WissZeitVG geändert bzw. verschärft (veröffentlicht am 16. März 2016 im Bundesgesetzblatt 2016 Teil 1 Nr. 12, S. 442 f., unter http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl116s0442.pdf im Internet). Für Hochschulen bzw. Hochschullehrer werden die Bedingungen dadurch schlechter, ohne für Mitarbeiter entsprechend besser zu werden, wie in diesem Beitrag aufgezeigt werden soll und was eine Form von Ineffizienz darstellt.

Im Folgenden werden zuerst im 2. Kapitel die wesentlichen Regelungsinhalte des WissZeitVG in seiner ursprünglichen Form von 2007 kurz dargestellt.² Im 3. Kapitel werden die aktuellen Änderungen erläutert. Das 4. Kapitel widmet sich den Implikationen für Hochschulen und Hochschullehrer als Arbeitgeber und das 5. Kapitel den voraussichtlichen Auswir-

* Dieser Beitrag basiert auf einem Vortrag, der am 26. Februar 2016 in Hamburg auf dem 18. Workshop Hochschulmanagement der Wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (VHB) gehalten wurde. Ich danke den Teilnehmern für wertvolle Hinweise, bin aber natürlich allein für den Inhalt und mögliche Fehler verantwortlich.

¹ Für einen juristischen Kommentar zum WissZeitVG siehe Preis (2008). Zur Berücksichtigung der Gesetzesänderungen ist für September 2016 eine 2. Auflage geplant.

² Die wesentlichen materiellen Neuerungen 2007 waren die Befristungsmöglichkeiten bei Drittmittelprojekten und die familienpolitische Komponente von Fristverlängerungen für Kinder.

kungen für aktuelle und potentielle Arbeitnehmer, die unter das Gesetz fallen. Der Beitrag schließt mit einem Fazit und Ausblick im 6. Kapitel.

2. Gesetz von 2007

Ohne besonderen Sachgrund kann wissenschaftliches und künstlerisches Personal von staatlichen Hochschulen bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG von 2007, worauf sich auch alle weiteren Paragraphenangaben in diesem Kapitel beziehen). Nach einer Promotion ist das nochmals sechs bzw. in der Medizin neun Jahre möglich, wobei außerdem nicht ausgeschöpfte Zeiten vor der Promotion verwendet werden dürfen (§ 2 Abs. 1 Satz 2). Pro betreutem Kind unter 18 Jahren erhöht sich der Befristungszeitraum um jeweils zwei weitere Jahre (§ 2 Abs. 1 Satz 3, für weitere Verlängerungsmöglichkeiten siehe § 2 Abs. 5). Das alles gilt nicht nur für Qualifizierungsstellen, aber nicht für Professoren (§ 1 Abs. 1 Satz 1). Außerdem ist explizite Drittmittelebefristung unabhängig von den genannten Fristen möglich und diese auch für anderes als wissenschaftliches und künstlerisches Personal (§ 2 Abs. 2).

Zeiten mit nicht „mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit“ sind auf die Fristen nicht anzurechnen (§ 2 Abs. 3 Satz 1). Das gilt auch für Zeiten, „die vor dem Abschluss des Studiums liegen“ (§ 2 Abs. 3 Satz 3). Dabei blieb unklar und wurde auch von verschiedenen Hochschulen unterschiedlich ausgelegt, ob das nur für den ersten Studienabschluss wie einen Bachelor gilt oder z. B. auch für einen späteren Masterabschluss.³ Die Regelungen gelten auch für staatlich anerkannte Hochschulen (§ 4) und an staatlich oder überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen (§ 5).

3. Gesetzesänderung von 2016

Die Reform des WissZeitVG wurde am 17. Dezember 2015 vom Bundestag und am 29. Januar 2016 vom Bundesrat beschlossen sowie am 16. März 2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (siehe 1. Kapitel), womit sie seit dem 17. März 2016 in Kraft ist. Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen kurz skizziert:

³ Vgl. Jongmanns (2011), S. 11 und S. 57 f. Das überraschende Ausscheiden einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin führte zu meinem Interesse an der Thematik. Weder sie noch ich wurden vorgewarnt, wobei ihre vorherige Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft während ihres Masterstudiums mit zehn Stunden pro Woche nur 2,5 Minuten zu hoch war (bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 39 Stunden und 50 Minuten in NRW), um nicht angerechnet zu werden.

Die sachgrundlose Befristung ist ab sofort nur noch für die Qualifizierung von wissenschaftlichem oder künstlerischem Personal zulässig (§ 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 WissZeitVG von 2016, worauf sich auch die weiteren Paragraphenangaben in diesem Kapitel beziehen, zusammen mit dem Wegfall des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals bei der Drittmittelbefristung in § 2 Abs. 2), so dass jetzt die Qualifizierung als Sachgrund angesehen werden kann. „Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“ (§ 2 Abs. 1 Satz 3). Bei Drittmittelprojekten soll die Befristung der Dauer der Mittelbewilligung entsprechen (§ 2 Abs. 2). Fristverlängerungen sind nun auch bei Behinderung und schwerwiegender chronischer Erkrankung (§ 2 Abs. 1 Satz 6) sowie krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nummer 6) möglich. Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten von Studierenden, sei es im Erst- oder einem weiteren berufsqualifizierenden Studium, sind für maximal sechs Jahre⁴ möglich und werden nicht angerechnet (§ 2 Abs. 3 Satz 3 in Verbindung mit § 6). Die Auswirkungen des Gesetzes sollen 2020 evaluiert werden (§ 8).

4. Implikationen für Hochschulen und -lehrer

Dass eine Drittmittelbefristung für nichtwissenschaftliches Personal nicht mehr zulässig ist, kann entsprechende Projekte erschweren, insbesondere wenn es sich um Einzelprojekte handelt, für die solches Personal benötigt wird, danach aber nicht mehr. Wer hingegen ständig ähnliche Drittmittelprojekte betreut, wird sich davon nicht abhalten lassen. Für ganze Hochschulen mag das regelmäßig zutreffen, doch üblicherweise wälzen sie die meisten Beschäftigungsrisiken auf die einzelnen Hochschullehrer bzw. deren Budgets ab. Die Ausführungen in diesem Kapitel und ganzen Beitrag gelten grundsätzlich auch entsprechend für Forschungseinrichtungen und die dort budget- und personalverantwortlichen Forscher, wobei es dort häufig mehr Drittmittelprojekte gibt, was eine projektübergreifende unbefristete Beschäftigung eher erlaubt. Dass die Befristung ohne Drittmittel nur noch zur Qualifizierung möglich ist, erschwert außerdem die Beschäftigung von wissenschaftlichem und künstlerischem Lehrpersonal auf Zeit.

Gänzlich neu ist die (nicht genau bestimmte) Mindestvertragslaufzeit für befristete Verträge, während es bislang stets um Höchstvertragslaufzeiten ging. Die Hochschulen werden auch die dadurch entstehenden Risiken an die Hochschullehrer weiterreichen. Für Hochschullehrer

⁴ Im ursprünglichen Gesetzentwurf der Bundesregierung standen noch vier Jahre, was jedoch auf Druck von Gewerkschaften und studentischen Vertretern geändert wurde.

werden Einstellungen durch die Mindestvertragslaufzeiten, aber auch deren nicht genau bestimmte Frist riskanter. Ungeeignete oder unwillige Mitarbeiter müssen über Jahre bezahlt und ihre Aufgaben anders erbracht werden, während sie bei aus ihrer Sicht zu kurzer Befristung auf eine Verlängerung oder sogar Entfristung klagen können. Auch die vorzeitige Qualifizierung erlaubt keine Kündigung des noch laufenden Vertrages, weshalb weiterhin möglichst kurze Vertragslaufzeiten angestrebt werden, nur dass sich die Möglichkeiten dazu reduzieren bzw. die tatsächlichen Laufzeiten zumindest der einzelnen Verträge verlängern. Dadurch drohen mehr adverse Selektion, Probleme aus beiderseitigem Unwissen und Moral Hazard.

Adverse Selektion bedeutet in diesem Zusammenhang,⁵ dass die Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter durch die Reform gerade für solche Personen attraktiver werden, die für sie weniger geeignet sind. Denn gute Mitarbeiter werden unabhängig von der konkreten Vertragsdauer ohnehin bis zu ihrer Qualifizierung beschäftigt, während nicht so geeignete Personen einen längeren Vertrag attraktiver finden, weil sie dadurch tatsächlich länger beschäftigt werden. Bei beiderseitigem Unwissen über die Fähigkeiten und Passung eines Bewerbers wird ebenfalls die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erschwert, wenn irgendwann feststehen sollte, dass Stelle bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gut zueinander passen. Zwar sind auch bei befristeten Stellen Kündigungen innerhalb der sechsmonatigen Probezeit möglich, aber dieser Zeitraum ist regelmäßig zu kurz, um die Eignung eines Nachwuchswissenschaftlers zuverlässig einzuschätzen. Moral Hazard meint schließlich in diesem Kontext,⁶ dass sich bereits angestellte Nachwuchswissenschaftler dazu entschließen können, nicht mehr ordentlich mitzuarbeiten. Offene Arbeitsverweigerung könnte zwar zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen, aber gerade im wissenschaftlichen Bereich ist absichtlich fehlende Qualität der Arbeitsleistung kaum gerichtsfest nachweisbar. Gegebenenfalls gefährden wissenschaftliche Mitarbeiter dadurch ihr Qualifikationsziel, doch eine unmittelbare Verknüpfung der Beurteilung einer Qualifizierungsarbeit mit sonstigen Tätigkeiten eines Nachwuchswissenschaftlers ist nicht zulässig, zumal sich die Betroffenen gerade auf ihre Qualifizierungsarbeit konzentrieren oder diese anderswo einreichen könnten. Wie in den vorgenannten Fällen wirkt dieser Anreiz über die Qualifizierung gar nicht, wenn ein Mitarbeiter sie entweder von vornherein überhaupt nicht ernsthaft anstrebte oder später als nicht mehr erreichbar oder erstrebenswert einschätzt.

⁵ Allgemein zur adversen Selektion siehe Akerlof (1970), für die Anwendung der Prinzipal-Agenten-Theorie auf Hochschulen siehe Dilger (2001).

⁶ Zu Moral Hazard allgemein siehe Ross (1973) und Stiglitz (1974).

5. Implikationen für (potentielle) Mitarbeiter

Scheinbar gewinnen die Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsverträge länger laufen. Die faktischen Gesamtlaufzeiten bleiben jedoch für geeignete Mitarbeiter mit Qualifizierungsziel gleich, nämlich bis zu ihrer angestrebten Qualifizierung. Diese wird von geeigneten Mitarbeiter unabhängig von den einzelnen Vertragslaufzeiten zügig angestrebt, worin sie von ihren betreuenden Hochschullehrern auch unterstützt werden. Ungeeignete Mitarbeiter können hingegen mit längeren Vertragslaufzeiten länger bleiben, bis sie dann doch gehen müssen ohne Erreichen einer (zusätzlichen) wissenschaftlichen Qualifizierung. Zwischenzeitlich mögen sie eine solche Stelle ohne Perspektive der Arbeitslosigkeit vorziehen, doch langfristig ist sie vermutlich zu ihrem eigenen Nachteil im Vergleich zu einer früheren Umorientierung. Das Risiko für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist damit durch längere, aber weiterhin befristete Arbeitsverträge nicht wirklich kleiner. Kluge Mitarbeiter würden bei fehlender Passung allerdings von sich aus gehen. Denn längere Vertragslaufzeiten verpflichten nur den Arbeitgeber, nicht den Arbeitnehmer.

In der Folge werden Stellen restriktiver vergeben, da sich riskante Entscheidungen bei ungünstigem Ausgang schwerer bzw. erst später korrigieren lassen. Genies werden deshalb eher verkannt und glatte Lebensläufe bevorzugt, obwohl es gerade in der Wissenschaft auf bunte Vögel und das Wagen von ganz Neuem, Unvorhersehbarem ankommt.⁷ Innerhalb der längeren Vertragslaufzeiten könnten die bereits eingestellten Mitarbeiter etwas mehr riskieren als bei kurzen Kettenverträgen, doch zugleich sinken ihre Arbeitsanreize.

Drittmittelstellen dürfte es insgesamt etwas weniger geben, wenn man nur dieses Gesetz betrachtet (*ceteris paribus*), weil die Abwicklung von Drittmittelprojekten schwieriger und riskanter wird. Zugleich ist von einer Konzentration auf weniger Wissenschaftler auszugehen, die dafür mehr Drittmittelprojekte abwickeln, weil die Größenvorteile dabei zunehmen, insbesondere wenn nichtwissenschaftliches Personal ab jetzt dauerhaft beschäftigt werden muss. Für dieses Personal ist dementsprechend mit weniger, aber dafür Dauerstellen zu rechnen. Entsprechendes gilt für wissenschaftliches Personal, welches sich gar nicht weiter qualifizieren will bzw. soll, sondern z. B. nur für Lehraufgaben bezahlt wird. Eine Befristung nach dem WissZeitVG ist dafür nicht mehr zulässig, aber Dauerstellen oder Befristungen nach dem

⁷ Wissenschaftler sind nach dem Konzept von Baron/Kreps (1999), insbesondere S. 26-29, zurückgehend auf Jacobs (1981), der S. 694 explizit Universitäten behandelt, eher Stars mit einem großen Potential nach oben, bei denen geringe Leistung nicht so schlimm ist, während langfristige Verträge eher zu Wächtern passen, die kaum etwas Hervorragendes zu leisten vermögen, aber große Schäden bei zu schlechter Leistung verursachen können.

Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben als Optionen (wie es auch explizit in § 1 Abs. 2 WissZeitVG betont wird).

6. Fazit und Ausblick

Die Novelle des WissZeitVG verbessert durch längere Laufzeiten der einzelnen Verträge nur scheinbar die Position von Nachwuchswissenschaftlern. Geeignete Nachwuchswissenschaftler werden auch weiterhin bis zu ihrer angestrebten Qualifizierung (in der Regel Promotion oder Habilitation, während Juniorprofessuren eigenständig geregelt werden) beschäftigt werden, wenn sie denn am Anfang richtig identifiziert werden. Für Hochschulen bzw. Hochschullehrer werden Fehler bei Neueinstellungen schwerer bzw. erst später korrigierbar, weshalb sie bei der Einstellungsentscheidung vorsichtiger werden. Wenn trotzdem ein nicht passender Mitarbeiter eingestellt wurde, müssen dessen Aufgaben nach der neuen Rechtslage für längere Zeit irgendwie anders erledigt werden. Doch der betreffende Mitarbeiter hat selbst wenig davon, weil er sein Qualifizierungsziel regelmäßig verfehlen wird, aber länger in einer Stelle ohne langfristige Perspektive verbleiben kann und häufig wird.

Die Beschränkung der speziellen Befristungsmöglichkeiten für Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf Qualifikationsphasen lässt sich hingegen eher rechtfertigen. Natürlich wäre es für Hochschulen und Hochschullehrer angenehmer, wenn sie auch normales Lehr- oder nichtwissenschaftliches Personal ohne besonderen Grund über längere Zeiträume befristet beschäftigen dürften. Allerdings ist nicht klar, warum die Hochschulen in diesen Fällen einer Sonderbehandlung bedürfen. Man sollte dann besser generell über das Befristungsrecht und vor allem die Kündigungsschutzregeln für alle Arbeitgeber und -nehmer diskutieren, was jedoch nicht Gegenstand dieses Beitrags ist. Jedenfalls wird sich in diesem Bereich die Beschäftigungssituation für einige verbessern bzw. werden die befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete umgewandelt, während andere ihre befristeten Stellen ganz verlieren bzw. zukünftig gar nicht erst bekommen werden.

Die Beschränkung der besonderen Befristungsgründe auf Qualifizierungsstellen wird im WissZeitVG jedoch nicht durchgehalten, da durch Drittmittel finanzierte wissenschaftliche (und künstlerische) Stellen weiterhin befristet werden dürfen, wobei hier jedoch die Dauer der Befristung an die Laufzeit des jeweiligen Projekts angeglichen werden soll. Das erschwert Drittmittelprojekte etwas, aber nicht übermäßig. Schließlich ist die Klarstellung zu Tätigkeiten von Studierenden zu begrüßen.

Der für 2020 geplanten Evaluation der Auswirkungen des Gesetzes kann hier nicht vorgegriffen werden, weil noch keinerlei empirische Evidenz über die erst diesen Monat in Kraft getretenen Gesetzesänderungen vorliegt und auch noch nicht vorliegen kann, mit denen sich die vorstehenden theoretischen Überlegungen bestätigen oder widerlegen ließen. Auch die Folgen des Gesetzes von 2007 lassen sich kaum beobachten,⁸ weil die vorhergehenden Regelungen unterschiedlich restriktiv waren, nämlich bis 2002 deutlich lockerer und danach strenger. Insgesamt ist auch zu bedenken, dass diese Reformen im Befristungsrecht von vielen weiteren Reformen und auch Veränderungen in den Haushalts- und Drittmitteln überlagert wurden. Das WissZeitVG hat sicherlich einen Einfluss auf Einstellungsentscheidungen, ist aber häufig nicht ausschlaggebend, sondern einfach eine weitere Nebenbedingung mehr.

Im politischen Raum fällt auf, dass die Stimmen der Hochschulen und Hochschullehrer kaum Gewicht hatten. Die Verschärfungen durch die Neufassung des Gesetzes gehen vor allem auf gewerkschaftliche Forderungen zurück, denen aber auch nicht gänzlich nachgegeben wurde. Deshalb werden die Gewerkschaften auch zukünftig weitere Annäherungen an Normalarbeitsverhältnisse fordern, selbst wenn diese nicht wissenschaftsadäquat sind.

Literatur

- Akerlof, George A. (1970): „The Market for «Lemons»: Quality Uncertainty and the Market Mechanism“, *Quarterly Journal of Economics* 84, S. 488-500.
- Baron, James N./Kreps, David M. (1999): „Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers“, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ.
- Dilger, Alexander (2001): „Was lehrt die Prinzipal-Agenten-Theorie für die Anreizgestaltung in Hochschulen?“, *Zeitschrift für Personalforschung* 15, S. 132-148.
- Jacobs, David (1981): „Toward a Theory of Mobility and Behavior in Organizations: An Inquiry Into the Consequences of Some Relationships Between Individual Performance and Organizational Success“, *American Journal of Sociology* 87, S. 684-707.
- Jongmann, Georg (2011): „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG): Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung“, *HIS: Forum Hochschule* 4/2011, Hannover. Im Internet abrufbar unter http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf (letzter Abruf am 30.03.2016).
- Preis, Ulrich (2008): „WissZeitVG: Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz“, Hermann Luchterhand, Köln.

⁸ Jongmann (2011) versucht es trotzdem in einem HIS-Gutachten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung und kommt mit Daten bis Anfang 2010 (bei Gesetzeseinführung im April 2007) zu einem insgesamt positiven Ergebnis im Sinne des Auftraggebers.

- Ross, Stephen J. (1973): „The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem“, American Economic Review 63, Papers and Proceedings, S. 134-139.
- Stiglitz, Joseph E. (1974): „Incentives and Risk Sharing in Sharecropping“, Review of Economic Studies 41, S. 219-255.

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

Seit Institutsgründung im Oktober 2010 ist monatlich ein Diskussionspapier erschienen. Im Folgenden werden die letzten zwölf aufgeführt. Eine vollständige Liste mit Downloadmöglichkeit findet sich unter <http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/de/forschen/diskussionspapiere.html>

- DP-IO 3/2016** Implikationen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für Hochschulen und Mitarbeiter
Alexander Dilger
März 2016
- DP-IO 2/2016** Fördert sportliche Aktivität den beruflichen Aufstieg?
Michael Müller
Februar 2016
- DP-IO 1/2016** Does Attractiveness Win?
On the Gender-Specific Impact of Attractiveness on Athletic Performance in Tennis
Linn-Brit Bakkenbüll
Januar 2016
- DP-IO 12/2015** Drittmittelorientierung als Risiko für Hochschulen
Alexander Dilger
Dezember 2014
- DP-IO 11/2015** The Willingness to Pay for a German Win of the 2014 FIFA World Cup in Brazil
Linn-Brit Bakkenbüll/Alexander Dilger
November 2015
- DP-IO 10/2015** 5. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Linn-Brit Bakkenbüll/Alexander Dilger
Oktober 2015
- DP-IO 9/2015** How to Apply as a Doctoral Student in Germany?
Alexander Dilger
September 2015
- DP-IO 8/2015** Welche Unternehmen profitieren vom Euro?
Alexander Dilger
August 2015
- DP-IO 7/2015** Bundesrepublik Erde
Grundrechte und Grundgesetz für die ganze Welt
Alexander Dilger
Juli 2015
- DP-IO 6/2015** Leiharbeit im Profifußball
Sind Leihspieler stärker motiviert?
Michael Müller
Juni 2015
- DP-IO 5/2015** Which Currency Is Best for Business in a Small Country?
Alexander Dilger
Mai 2015
- DP-IO 4/2015** Better Winding Up
A Proposal for Improved Winding Up of Executory Contracts
Alexander Dilger
April 2015



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

