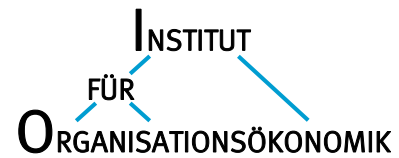




WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik

10/2011

1. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik

Alexander Dilger/Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
10/2011**

Oktober 2011

ISSN 2191-2475

**1. Jahresbericht
des Instituts für Organisationsökonomik**

Alexander Dilger/Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp

Zusammenfassung

Dieser Jahresbericht informiert über das Institut für Organisationsökonomik im Wintersemester 2010/2011 und Sommersemester 2011. Zuerst werden das Institut für Organisationsökonomik, seine Professoren und Mitarbeiter vorgestellt. Danach wird über die Forschung, Lehre und Weiteres des Instituts berichtet.

First Annual Report of the Institute for Organisational Economics

Abstract

This annual report informs about the Institute for Organisational Economics in the winter semester 2010/2011 and the summer semester 2011. First the Institute for Organisational Economics, its professors and employees are introduced. Then it reports on research, teaching and further activities of the institute.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_10_2011.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

Vorwort	2
Institut	3
Institut	3
Professoren	4
Wissenschaftliche Mitarbeiter	5
Externe Wissenschaftler	8
Lehrbeauftragter	9
Sekretärinnen	9
Studentische Hilfskräfte	10
Forschung	11
Publikationen	11
Zur Publikation angenommen	14
Diskussionspapiere des Instituts	15
Konferenzbeiträge	19
Lehre	23
Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2010/2011	23
Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2011	25
Weiteres	27
Hochschulmanagement Workshop	27
XING-Alumni-Treffen	27
XING-Gruppe „Alumni der Betriebswirtschaftslehre bei Professor Dilger“	27
Twitter und Facebook: Ein Beitrag von Katrin Scharfenkamp	28



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

das Institut für Organisationsökonomik existiert seit dem 1. Oktober 2010. Dieser Bericht soll über die Arbeit des Instituts in seinem ersten Jahr, d. h. im Wintersemester 2010/2011 und im Sommersemester 2011, informieren und geht dabei insbesondere auf die Angehörigen des Instituts, deren Forschung und Lehre ein. Es ist geplant, zukünftig in jedem Jahr einen solchen Bericht herauszugeben, wobei sich die konkrete Gestaltung noch ändern kann und Anregungen zur Verbesserung sehr willkommen sind. Diese können Sie an die auf S. II angegebene Adresse schicken, gerne auch per E-Mail. Auf diese Weise können Sie auch die weiteren Ausgaben des Newsletters abonnieren, die Sie ansonsten außerdem auf der ebenfalls auf S. II angegebenen Institutshomepage finden werden. Doch jetzt wünschen wir Ihnen erst einmal eine anregende Lektüre des vorliegenden Jahresberichts.

Münster, im Oktober 2011

Alexander Dilger, Stephanie Kiefer und Katrin Scharfenkamp

INSTITUT

Das Institut für Organisationsökonomik besteht seit dem 1. Oktober 2010 und wird von Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger geleitet. Es arbeiten dort außerdem ein Emeritus, Herr Prof. Dr. Dietmar Krafft, sechs weitere Wissenschaftler, vier studentische Hilfskräfte sowie (anteilig) zwei Sekretärinnen. Schließlich sind ein externer Habilitand und ein externer Doktorand dem Institut verbunden.

Das Institut gehört sowohl zum neugegründeten Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung (CIW), welches außerdem das neu aufgestellte Institut für Ökonomische Bildung (IÖB) unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Christian Müller und den Lehrstuhl für Ökonomische Politikanalyse von Herrn Prof. Dr. Thomas Apolte umfasst, als auch zum Centrum für Management (CfM), dem weiterhin das Institut für Strategisches Management unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Thomas Ehrmann, das von Herrn Prof. Dr. Jens Leker geleitete Institut für betriebswirtschaftliches Management im Fachbereich Chemie und Pharmazie sowie der Lehrstuhl für BWL, insbesondere Organisation, Personal und Innovation von Herrn Prof. Dr. Gerhard Schewe angehören.

Das Institut für Organisationsökonomik befasst sich in Forschung und Lehre sowohl theoretisch als auch empirisch mit Organisationen in ihren vielfältigen Formen aus ökonomischer Perspektive. Es werden sowohl gewinnorientierte Unternehmen als auch Non-Profit-Organisationen (NPOs) sowie öffentliche Betriebe analysiert. Themengebiete des Instituts sind Corporate Governance, Hochschulmanagement, Insolvenz, Personal(ökonomik), Sportökonomik, Wirtschafts- und Unternehmensethik sowie Sonstiges.



Lehrstuhl-Gruppenfoto:

V. l. n. r.: Dr. Hannah Geyer, Laura Lütkenhöner, B. Sc., Prof. Dr. Alexander Dilger, Dipl.-Volksw. Christian Lehman, Harry Müller, B.A., M. Sc., Dipl.-Ök. Katrin Scharfenkamp, Dr. Hanke Wickhorst

PROFESSOREN



Prof. Dr. Alexander Dilger

Institutsdirektor

Herr Prof. Dr. Alexander Dilger ist seit dem 1. Oktober 2010 leitender Direktor des Instituts für Organisationsökonomik. Davor war er seit 2003 Professor für Betriebswirtschaftslehre am Institut für Ökonomische Bildung vor dessen Neuorganisation, welches er von 2004 bis 2007 als geschäftsführender Direktor leitete.

2002 bis 2003 war er Gastprofessor für Personalmanagement an der Universität Wien. 2001 bis 2002 vertrat er den Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Organisationsökonomie an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, wo er 1997 als wissenschaftlicher Mitarbeiter anfang und 1998 bis 2001 als wissenschaftlicher Assistent arbeitete, um sich 2001 im Fach Betriebswirtschaftslehre zu habilitieren. Promoviert wurde Herr Dilger an der Humboldt-Universität zu Berlin im Jahr 1997, von 1992 bis 1996 besuchte er das Graduiertenkolleg „Angewandte Mikroökonomik“ dort und an der Freien Universität Berlin, wo er von 1988 bis 1992 Volkswirtschaftslehre und Philosophie studierte und als Diplom-Volkswirt abschloss.



Prof. Dr. Dietmar Krafft

Emeritus

1956 nahm Herr Krafft ein Studium der Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Betriebswirtschaftslehre an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster auf. Nach seinem Abschluss im Jahre 1960 nahm er eine Stelle am Institut für Verkehrswissenschaft als wissenschaftlicher Mitarbeiter an und wurde dort im Dezember promoviert.

1964 bis 1971 arbeitete er als wissenschaftlicher Assistent und Geschäftsführer weiterhin am Institut für Verkehrswissenschaft. 1970 nahm er einen Lehrauftrag der Pädagogischen Hochschule Westfalen-Lippe an. Er lehrte dort zwei Semester, dann wurde die Stelle 1971 als Professur ausgeschrieben und durch Herr Prof. Dr. Krafft besetzt. In dieser Funktion leitete er bis 1975 den Aufbau des Instituts für Wirtschaftswissenschaften und ihre Didaktik.

Im Jahre 1980 wurde die Pädagogische Hochschule Westfalen-Lippe geschlossen und das darin angelegte Institut für Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik der Philosophischen Fakultät der Universität Münster angeschlossen.

Bis zu seiner Emeritierung lehrte er zu den Themen Geld und Währung, Außenwirtschaftstheorie, Mikro- und Makroökonomie und kontinuierlich sowohl Betriebswirtschafts- als auch Volkswirtschaftslehre. Im WS 2010/2011 hielt er die Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“.

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER



Dr. Hannah Geyer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Frau Dr. Hannah Geyer arbeitete seit Mai 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin für Herrn Prof. Dr. Dilger, zuerst am Institut für Ökonomische Bildung und dann am Institut für Organisationsökonomik.

Sie studierte von Oktober 2000 bis März 2006 Wirtschaftsmathematik mit den Schwerpunkten Operations Research, Numerik und Marketing an der Universität Trier.

Frau Dr. Geyer wurde im November 2008 mit einer kumulativen Dissertation zum Thema „Anreizsysteme, Strategiewahl und Auswechselerhalten: Sportökonomische Fragestellungen im Fußball“ und der Bestnote „summa cum laude“ promoviert und beschäftigt sich seitdem hauptsächlich mit unterschiedlichen Themen aus der Sportökonomik, aber auch der Corporate Governance.

In der Lehre betreute Frau Dr. Geyer im WS 2010/2011 Seminarteilnehmer sowie Bachelor- und Masterarbeiten.

Im Sommersemester 2011 hat uns Frau Dr. Geyer verlassen und ist jetzt Mitarbeiterin der zentralen Universitätsverwaltung der Universität Heidelberg.



Dipl.-Kaufrau Stephanie Kiefer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Frau Stephanie Kiefer ist seit Mai 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin von Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger am Institut für Organisationsökonomik.

Sie studierte von 2006 bis 2011 Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Marketing und Organisation/Wirtschaftsinformatik sowie Rechnungswesen/Controlling an der Universität Osnabrück. Während des Studiums arbeitete Frau Kiefer als studentische Hilfskraft bzw. Tutorin an dem Lehrstuhl für Marketing und dem Lehrstuhl für Bilanz-, Steuer- und Prüfungswesen der Universität Osnabrück. Im Winter 2009 absolvierte sie ein Auslandssemester als Erasmusstudentin an der *Helsinki School of Economics* in Finnland. Ihre Diplomarbeit trägt den Titel: „Kinder und Jugendliche als Zielgruppe des Marketing“. Im SoSe 2011 betreute sie das Seminar „Wirtschafts- und Unternehmensethik.“

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER



Dipl.-Volkswirt Christian Lehmann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Herr Christian Lehmann war seit Oktober 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter von Herrn Prof. Dr. Dilger, zuerst am Institut für Ökonomische Bildung und dann am Institut für Organisationsökonomik.

Sein Diplomstudium der VWL absolvierte er an der Universität Mannheim und war 2008 als Erasmusstudent an der Wirtschaftsuniversität Bratislava in der Slowakei. Neben einer Vertiefung im Bereich Ökonometrie/Statistik waren Sozialpolitik sowie Internationales Management seine Studienschwerpunkte. Seine Diplomarbeit trägt den Titel: „Betriebliche Mitbestimmungsvorschriften in Deutschland: Rechtfertigungs- und Wirkungsanalyse“.

Im Rahmen seines Promotionsvorhabens beschäftigt sich Herr Lehmann mit personalökonomischen Fragestellungen und deren Überprüfung anhand ökonometrischer Methoden. Hierbei untersucht er u. a. den Einfluss von Betriebsräten auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen und den betrieblichen Umgang mit älteren Arbeitnehmern.

Im WS 2010/2011 war Herr Lehmann für die Übung zur Vorlesung „Öffentliche Betriebe“ und für die Übung „Empirisches Arbeiten“ und im SoSe 2011 für die Übung zur Vorlesung „Industrielle Beziehungen und Internationales“ zuständig. Zum Ende der Berichtsperiode verlässt Herr Lehmann das Institut, um noch im November sein Promotionsverfahren abzuschließen.



Laura Lütkenhöner, B. Sc.

Wissenschaftliche Hilfskraft

Frau Laura Lütkenhöner begann ihre Tätigkeit im April 2008 als studentische Hilfskraft bei Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger. Seit November 2009 ist sie als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt.

Von Oktober 2006 bis Oktober 2009 studierte sie *Economics and Law* an der Westfälischen Wilhelms-Universität und schloss dieses Studium mit dem *Bachelor of Science* (B. Sc.) ab. Zur Erlangung des *Master of Science* (M. Sc.) studiert sie seit Oktober 2009 Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Management.

Im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeit beschäftigt sich Frau Lütkenhöner mit der Qualitätsbewertung von Lehrleistungen, wobei sie insbesondere den Zusammenhang zwischen Noten und Evaluationsergebnissen untersucht.

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER



Harry Müller, B. A., M. Sc.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Herr Harry Müller begann seine Tätigkeit bei Herrn Prof. Dr. Dilger im Januar 2007 als studentische Hilfskraft. Nach dem Abschluss des Bachelorstudiums der Fächer Geschichte und Ökonomik an der WWU Münster war er ab Oktober 2008 als wissenschaftliche Hilfskraft tätig. Von 2008 bis 2010 absolvierte Herr Müller das Masterstudium der Betriebswirtschaft an der WWU Münster mit dem Major Management und dem Minor Accounting. Seit Oktober 2010 ist Herr Müller als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Organisationsökonomik beschäftigt.

Im Rahmen seines Promotionsvorhabens beschäftigt sich Herr Müller mit Fragen des Hochschulmanagements, insbesondere mit der Messung von Forschungsleistungen mittels bibliometrischer Indikatoren.

Im WS 2010/2011 betreute er die Übung zur Vorlesung Hochschulmanagement und im SoSe 2011 hielt er die Blockveranstaltung „Methodische Übung zum Erstellen von Studienabschlussarbeiten“.

Herr Müller unterstützt den Kommissionsvorsitzenden, Herrn Prof. Dr. Dilger, bei der Organisation des jährlichen Workshops Hochschulmanagement der gleichnamigen wissenschaftlichen Kommission im Verein der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (VHB) und pflegt die Homepage der Kommission.



Dipl.-Ökonomin Katrin Scharfenkamp

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Frau Katrin Scharfenkamp begann ihre Tätigkeit im Dezember 2008 als wissenschaftliche Hilfskraft bei Herrn Prof. Dr. Dilger. Seit April 2009 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt.

Sie studierte von 2002 bis 2008 Wirtschaftswissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum mit den Schwerpunkten Marketing, Mikroökonomik und Personalökonomik.

Im Rahmen ihres Promotionsvorhabens beschäftigt sich Frau Scharfenkamp mit der Humankapitalanalyse verschiedener Berufszweige in Deutschland.

In der Lehre betreute sie im WS 2010/2011 Studierende der Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“ und des „Freakonomics“-Seminars und im SoSe 2011 Tutorien zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“.

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER



Dr. Hanke Wickhorst

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Herr Dr. Hanke Wickhorst begann nach einer ersten Kontaktaufnahme als externer Doktorand seine Tätigkeit im Mai 2008 als wissenschaftliche Hilfskraft bei Herrn Prof. Dr. Dilger. Seit Oktober 2008 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt, um gegen Ende der Berichtsperiode auszuscheiden.

Er studierte von 2002 bis 2003 BWL an der Universität Siegen und wechselte dann an die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn, um dort bis 2008 VWL zu studieren. Seine Studienschwerpunkte waren Spiel- und Mikrotheorie sowie Organisationsökonomik.

Der Fokus seines im Juni 2011 abgeschlossenen Promotionsvorhabens lag auf einer mikrotheoretischen Fundierung unterschiedlicher Effekte von *Overconfidence*.

In der Lehre betreute Herr Wickhorst im Berichtszeitraum verschiedene Vorlesungen (z. B. „Kultur- und Medienmanagement“ und „Organisationsökonomik“) sowie (Projekt-)Seminare.

Im Rahmen der Selbstverwaltung war er neben der Betreuung des auslaufenden Studienganges „Angewandte Kulturwissenschaften – Kultur, Kommunikation & Management“ für die Praktikumsberatung des Instituts zuständig.

EXTERNE WISSENSCHAFTLER

Dr. Benjamin Balsmeier

Externer Habilitand

Seit 2009 arbeitet Herr Dr. Benjamin Balsmeier in der Geschäftsstelle der Monopolkommission in Bonn.

Er studierte von 2001 bis 2005 Betriebswirtschaftslehre in Paderborn, arbeitete dann als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Herrn Prof. Dr. Dilger am Institut für Ökonomische Bildung und wurde im Jahr 2008 „summa cum laude“ promoviert.

Im Jahr 2010 besuchte Herr Dr. Balsmeier als Gastforscher das *Department of Managerial Economics, Strategy and Innovation* an der *Katholieke Universiteit Leuven*, an welches er zum Ende der Berichtsperiode wechselt.

Beruflich beschäftigt sich Herr Dr. Balsmeier hauptsächlich mit empirischen Branchenanalysen und personellen Unternehmensverflechtungen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen *Industrial Economics*, *Corporate Governance* und *Innovation*.

EXTERNE WISSENSCHAFTLER

Dipl.-Volkswirt, Dipl.-Kaufmann Achim Buchwald

Externer Doktorand

Seit April 2009 ist Herr Achim Buchwald externer Doktorand von Herrn Prof. Dr. Dilger. Er studierte von November 1999 bis Dezember 2004 Volks- und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Augsburg. 2005 arbeitete er zuerst als Koordinator der Marktforschung und Umsatzplanung Europa bei der Firma Knorr Bremse AG, München, um ab Mai 2005 als Projektmitarbeiter am ifo Institut für Wirtschaftsforschung im Forschungsbereich Humankapital und Innovation tätig zu sein. Im Januar 2006 wechselte er an das Institut für Marketing und Handel, Bereich B2B Marketing an der Universität St. Gallen. Seit September 2006 ist Herr Buchwald wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Geschäftsstelle der Monopolkommission in Bonn. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen die Messung und Analyse der Konzentration und Verflechtung von Großunternehmen sowie Fragestellungen der Corporate Governance.

LEHRBEAUFTRAGTER

Hans-Josef Mergen

Seit 1995 übernimmt Hans-Josef Mergen Lehraufträge an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Er studierte Sozialwissenschaften, Germanistik, Philosophie und Pädagogik an den Universitäten in Münster und Basel. Herr Mergen ist seit 6 Jahren Leiter für Marketing/Öffentlichkeitsarbeit/Electronic-Banking der Volksbank Münster. Zuvor war er 11 Jahre Personalleiter bei derselben Bank. Davor war er in unterschiedlichen Bereichen eines großen Versicherungsunternehmens, u. a. als Personalentwickler, tätig gewesen. Weitere Erfahrungen sammelte er während seiner Tätigkeit in einer Unternehmensberatung.

Neben seiner Tätigkeit an der Westfälischen Wilhelms-Universität lehrt er seit 2007 im Bereich „Human Resource“ an der Hochschule für Ökonomie und Management (FH) in Dortmund. Darüber hinaus unterrichtet er seit 1998 als Coach und Trainer zu den Themen „Führung“ und „Kommunikation“.

Im WS 2010/2011 bot Herr Mergen ein Seminar zur Thematik „Kommunizieren und entscheiden – Konzepte und Instrumente erfolgreicher Mitarbeiterführung“ an.

SEKRETÄRINNEN

Kerstin Heitmann

Seit Oktober 2006 unterstützt Frau Kerstin Heitmann als Sekretärin das Team des Instituts für Ökonomische Bildung, seit Oktober 2010 des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung und damit auch des Instituts für Organisationsökonomik.

Frau Heitmann arbeitet seit 2002 an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Nachdem sie von 2002 bis 2005 dort ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation erfolgreich absolviert hatte, war sie in den unterschiedlichsten Bereichen der Universität tätig, von der Verwaltung bis hin zu verschiedenen Instituten, bis sie beim IÖB anfang.

SEKRETÄRINNEN

Clementine Kessler

Seit Oktober 2000 ist Frau Clementine Kessler halbtags im Sekretariat des Instituts für Ökonomische Bildung bzw. jetzt dem Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung beschäftigt und somit auch für das Institut für Organisationsökonomik zuständig.

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE

Am IO werden in regelmäßigen Abständen neue studentische Hilfskräfte gesucht. Bei Interesse sind schriftliche Initiativbewerbungen willkommen.

Wael Dohair (EDV)

Herr Wael Dohair fing im Oktober 2009 beim Institut für Ökonomische Bildung als studentische Hilfskraft für den EDV-Bereich an und nimmt diese Aufgabe nun für das Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung und damit auch das Institut für Organisationsökonomik wahr. Er studiert Informatik.

Silke Lilienbecker

Seit dem 01.10.2010 ist Frau Silke Lilienbecker am Institut für Organisationsökonomik tätig. Sie studiert Sozialwissenschaften und Latein im 2. Semester des Masters of Education, nachdem sie einen Zwei-Fach-Bachelor mit den Fächern Ökonomik und Latein abschloss. Sie absolvierte ein Praktikum am Gymnasium Laurentianum in Warendorf und ist derzeit semesterbegleitend Praktikantin am Johann-Conrad-Schlaun-Gymnasium Münster.

Johanna Metker

Frau Johanna Metker ist seit dem 01.05.2010 erst am IÖB und nun am Institut für Organisationsökonomik tätig. Sie studiert im 6. Semester den Bachelorstudiengang *Economics and Law*. Sie hat mehrere Praktika absolviert, 2009 bei der IKEA Deutschland GmbH & Co. KG im Controlling-Bereich, 2010 beim Deutschen Fußball-Bund e. V., Abteilung Trainerwesen, Ausbildung, Internationale Angelegenheiten, und 2011 bei DFMG Solicitors in Dublin, Bereich *Commercial Law and Intellectual Property*.

Katrin Meyer

In dem Zeitraum vom 01.05. bis zum 30.09.2011 war Frau Katrin Meyer am Institut für Organisationsökonomik beschäftigt. Sie studiert im 6. Semester Politik und Wirtschaft mit dem Abschluss Bachelor of Arts. Sie leistete im Laufe ihres Studiums mehrere Praktika ab, 2009 bei der Eventagentur Glühwürmchen, 2009 im Projektmanagement bei MB Akustik und 2011 bei der Douglas Holding AG im Bereich Konzernentwicklung.

Maike Wilker

Frau Maike Wilker war vom 01.10.2010 bis zum 31.05.2011 am Institut für Organisationsökonomik beschäftigt. Sie studiert Rechtswissenschaften im 9. Semester und den Bachelorstudiengang *Economics and Law* im 5. Semester. Sie hatte 2009 ein Praktikum bei Heinrich Deichmann Schuhe GmbH & Co. KG, Essen, in der Personalabteilung und 2010 bei Deschenes & Farrell, P. C., Attorneys at Law, Chelmsford, Massachusetts, USA.

PUBLIKATIONEN

Im Berichtszeitraum (1. Oktober 2010 bis 30. September 2011) sind die folgenden Publikationen von Institutsmitgliedern (z. T. mit externen Ko-Autoren) erschienen:

Balsmeier, Benjamin/Buchwald, Achim (2011): „Motive der Ausübung externer Kontrollmandate durch Vorstandsvorsitzende in deutschen Großunternehmen“ Die Betriebswirtschaft (DBW) 71(2), S. 101-119.

Der Aufsatz analysiert Bestimmungsfaktoren für die Ausübung externer Kontrollmandate deutscher Vorstandsvorsitzender in den größten deutschen Unternehmen. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung für den Zeitraum 1996 bis 2007 zeigen, dass der Unternehmenserfolg nur ein schwaches Kriterium zur Erklärung externer Mandate darstellt. Die Häufigkeit externer Mandate nimmt mit der Größe des Unternehmens und der Höhe des Streubesitzes zu. Vorstandsvorsitzende börsennotierter Gesellschaften üben seltener Mehrfachmandate aus. Ferner erklären auch individuelle Merkmale wie das Alter oder die Dauer der Vorsitztätigkeit die Zahl externer Mandate. Ältere Vorstandsvorsitzende üben durchschnittlich, selbst bei gesunkener Rendite des Unternehmens, eine höhere Zahl externer Mandate aus.

Balsmeier, Benjamin/Buchwald, Achim/Peters, Heiko (2010): „Auswirkungen von Mehrfachmandaten deutscher Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzender auf den Unternehmenserfolg“, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 230(5), S. 547-570.

Members of management boards as well as supervisory boards often attract public criticism when they are simultaneously active in several other boards. We use a panel data set of the biggest German corporations for the period from 1996-2006 to estimate the impact of multiple board memberships of the CEO and the chairman of the supervisory board on corporate performance. The results suggest a positive and inverse U-shaped relation between the number of external supervisory board seats of the CEO and corporate performance. Chairmen of supervisory boards who simultaneously serve on external management boards tend to improve the performance of the controlled firm. Further external supervisory board seats of the chairman of a supervisory board do not seem to have any influence on corporate performance, though.

Balsmeier, Benjamin/Dilger, Alexander/Geyer, Hannah (2011): „Machtindex und Drittelmitbestimmung: Differenzierter Arbeitnehmereinfluss und dessen Konsequenzen“, Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies/Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) 131(1), S. 133-152.

Anhand eines Paneldatensatzes der drittelmitbestimmten Unternehmen im DAX, MDAX und SDAX zwischen 1998 und 2007 wird der tatsächliche Einfluss der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat über in der Spieltheorie etablierte Machtindizes gemessen. Dabei zeigt sich, dass faktisch trotz Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe nur in rund einem Drittel der betrachteten Unternehmen ein der Arbeitnehmervertreterquote im Aufsichtsrat entsprechender Einfluss gegeben ist. In fast der Hälfte der betrachteten Fälle beschränkt sich der Arbeitnehmereinfluss auf reine Informationsrechte. Regressionsanalysen deuten auf einen umgekehrt U-förmigen Zusammenhang zwischen Arbeitnehmereinfluss im Aufsichtsrat und Unternehmensperformance hin.

PUBLIKATIONEN

Balsmeier, Benjamin/Dilger, Alexander/Lingens, Jörg (2010): „Fluktuation von Vorständen und personelle Verflechtungen in DAX-Unternehmen“, Zeitschrift für Betriebswirtschaft (ZfB) 80(10), S. 1007-1026.

In diesem Beitrag werden Hazardraten für die Vorstandsmitglieder in DAX-Unternehmen geschätzt und analysiert. Neben zahlreichen Kontrollvariablen wird insbesondere der Einfluss personeller Verflechtungen im DAX auf Ebene der Vorstände und Aufsichtsräte untersucht. In der Regel erhöhen die personellen Verflechtungen die Fluktuation der Vorstandsmitglieder, so dass sie nicht zur Verschanzung in Unternehmen dienen können, sondern auf eine bessere und wirksamere Corporate Governance hindeuten. Weitere Aufsichtsratsmandate von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat haben dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die Hazardrate von Vorstandsmitgliedern.

Balsmeier, Benjamin/Dilger, Alexander/Lingens, Jörg (2010): „Hazard Rates and Personal Interdependencies in Supervisory Boards of DAX Companies“, Discussion Paper 10-19 der German Economic Association of Business Administration (GEABA), im Internet unter http://whu.edu/geaba/Papers/2010/DP_10-19.pdf

We estimate and analyse the hazard rates of members of the supervisory board in German leading companies, listed in the DAX, with a special focus on personal interdependencies with other supervisory boards and executives committees. We find fundamental differences between supervisory board members representing owners and those representing employees. Several variables measuring personal interdependencies are only relevant for the former whereas the latter have a longer tenure if the salary of the executives is higher, which can be interpreted as an indicator of collusion.

Dilger, Alexander (2011): „Doppelberufungen an Hochschulen: Probleme und Lösungsansätze“, Hochschulmanagement (Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen) 6(1), S. 11-16.

Die Zahl an Doppelkarrierepaare nimmt zu, nicht zuletzt im Hochschulbereich, wo sie spätestens auf professoraler Ebene mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert sind. Während partnerschaftlich verbundene Doktoranden noch die Chance haben, zwei Stellen unabhängig voneinander an derselben Hochschule zu finden, ist das für Professorenpaare extrem unwahrscheinlich. Doch ihr Nutzen aus einem gemeinsamen oder zumindest benachbarten Arbeitsort, der weites Pendeln und langes Getrenntsein vermeidet, ist in der Regel hoch, so dass Hochschulen sie mit gezielten Doppelberufungen gewinnen und halten können. Doch Doppelberufungen sind nicht immer von Vorteil, sondern mit spezifischen Problemen verbunden. So ist meistens nur eine Person des Paares ihren Mitbewerbern klar überlegen, während ihr Partner für sich genommen eher nicht berufen würde, da es sich andernfalls um den zwar möglichen, aber sehr unwahrscheinlichen Fall handelt, dass ohnehin beide Partner unabhängig voneinander an denselben Ort berufen würden, also eine gezielte Doppelberufung gar nicht nötig wäre. Dass ein Partner voraussichtlich schwächer ist als seine Mitbewerber, wirft eine Reihe von Fragen auf, z. B. unter welchen Bedingungen eine Hochschule überhaupt gezielte Doppelberufungen durchführen sollte, ob dies die (potentiellen) Mitbewerber unangemessen benachteiligt oder welche Kompensation eine diesen Partner aufnehmende Fakultät benötigt. Darauf werden in diesem Beitrag ökonomische Antworten gegeben.

PUBLIKATIONEN

Dilger, Alexander: „Twitter, Facebook und Co. in der Lehrstuhlarbeit“, Zeitschrift Führung + Organisation (zfo) 80(5), S. 306-311.

Hochschulinstitutionen wollen ihre Studierenden über wichtige Neuerungen informieren und den Kontakt zu ihren Alumni halten. Dafür sind soziale Medien viel besser geeignet als Post und E-Mail. Am erfolgversprechendsten ist die Verknüpfung mehrerer sozialer Medien, wie der Autor am Beispiel seines Instituts zeigt.

Dilger, Alexander: „Wissenschaftliche Hochschulräte als Option guter University Governance“, Technische Universität Dortmund (Hrsg.): „Tagungsband zum Dortmunder Forum Technisches Management, Band 2: 'Corporate Governance – Erfolgsfaktor guter Unternehmensführung?'“, Technische Universität Dortmund, Dortmund 2011, S. 247-256.

Vor einigen Jahren wurden in den meisten Bundesländern Hochschulräte eingeführt. Wenn es sich nicht um reine Beratungsgremien handelt, sondern um faktisch das höchste Gremium der Hochschule, dann ist die richtige Besetzung entscheidend. Dazu wird vorgeschlagen, als (externe) Mitglieder die besten Wissenschaftler zu wählen, und dieser Vorschlag näher ausgeführt und begründet.

Dilger, Alexander (2011): „Die Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden: Festvortrag zur Promotionsfeier der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät am 24. November 2010 in der Aula des Schlosses“, Diskussionspapier des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung 1/2011, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, im Internet unter http://www.wiwi.uni-muenster.de/ciw/forschen/downloads/DP-CIW_01_2011.html

Wilhelm von Humboldt hat 1809/10 seine Universitätsidee näher ausgeführt, zu der insbesondere auch die Einheit von Forschung und Lehre sowie die damit verbundene Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden gehören. Dagegen gibt es Stimmen, dass Humboldt bzw. seine Universitätsidee tot seien, da die Universitäten und deren Bedingungen nach 200 Jahren ganz andere sind. Hier wird dargelegt, dass zumindest für die Promotionsphase Humboldts Ideen noch höchst aktuell sind, jedoch auch für diese Phase die Gefahr der Verschulung droht. Abschließend wird erörtert, was individuell nach einer Promotion von dieser für die Promovenden bleibt.

Geyer, Hannah/Scharfenkamp, Katrin/Dilger, Alexander (2011): „Humankapital deutscher Fußballmanager: Auswirkungen auf den sportlichen Erfolg in der 1. Fußball-Bundesliga“, Zeitschrift für Management 6(2), S. 95-115.

Auf Grundlage der Humankapitaltheorie analysieren wir die Auswirkungen verschiedener Eigenschaften von Fußballmanagern auf den sportlichen Erfolg der Fußballvereine. Dazu zählen eine vorherige Karriere als Fußballspieler oder -trainer, die Berufsausbildung sowie Erfahrung als Fußballmanager. In den letzten zwanzig Jahren hat sich der Anteil an Fußballmanagern mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung bzw. Studium verdoppelt. Diese Form des allgemeinen Humankapitals wirkt auf den sportlichen Erfolg, jedoch weniger komplementär als substitutiv zu branchen- oder vereinspezifischem Humankapital in Form einer vorherigen Karriere als Bundesligaspieler. Die Berufserfahrung als Fußballmanager korreliert positiv mit dem Tabellenplatz der Fußballmannschaft. Aus diesen Ergebnissen lassen sich Empfehlungen für die Rekrutierung von Managern ableiten.

PUBLIKATIONEN

Geyer, Hannah/Wickhorst, Hanke (2011): „Overconfidence and Team-Performance: An Analysis of NBA-Players' Self-Perception“, Diskussionspapier des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung 4/2011, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, im Internet unter http://www.wiwi.uni-muenster.de/ciw/forschen/downloads/DP-CIW_04_2011.html

We analyse the effect of overconfidence in a model of team-production with effort complementarities.

Lehmann, Christian (2011): „Betriebsräte und ihr Einfluss auf arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen“, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP) 25(3), S. 225-246.

In der vorliegenden Studie wird der Einfluss von Betriebsräten auf das Angebot und die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung untersucht. Anhand ökonometrischer Schätzungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels, Wellen 2003 bis 2009, wird zudem die Betriebsratswirkung auf die Teilnehmerstruktur näher betrachtet. Insgesamt bekräftigen und ergänzen die vorliegenden Schätzergebnisse den bisherigen Forschungsstand. So begünstigen die Arbeitnehmervertreter sowohl das Angebot als auch die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine vermehrte Kostenübernahme durch die Betriebe. Die Anwesenheit eines Betriebsrates ist weiterhin für den Abschluss von Rückzahlungsvereinbarungen förderlich, die beim Verlassen des Betriebs für Arbeitnehmer fällig werden. Schließlich beeinflussen Betriebsräte den Anteil an Teilnehmern insgesamt und in ausgewählten Beschäftigtengruppen.

Lehmann, Christian (2011): „Bestimmungsgründe für die Beschäftigung von Älteren sowie für das Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen“, Diskussionspapier des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung 8/2011, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, im Internet unter http://www.wiwi.uni-muenster.de/ciw/forschen/downloads/DP-CIW_08_2011.html

Die vorliegende Studie untersucht die Determinanten für die Beschäftigung von Älteren und für das Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen.

Ludwig, Sandra/Wichardt, Philipp/Wickhorst, Hanke (2011): „Overconfidence Can Improve an Agent's Relative and Absolute Performance in Contests“, Economics Letters 110(3), S. 193-196.

In this paper, we show that moderate overconfidence in a contest can improve the agent's performance relative to an unbiased opponent and even lead to an advantage in absolute terms.

ZUR PUBLIKATION ANGENOMMEN

Im Berichtszeitraum wurde zur späteren Veröffentlichung angenommen:

Dilger, Alexander: „Personnel Economics: Strengths, Weaknesses and Its Place in Human Resource Management“, wird 2011 erscheinen in: management revue (International Review of Management Studies).

Dilger, Alexander: „Endogenous Complexity, Specialisation and General Education“, wird 2012 erscheinen in: On the Horizon.

Schmale, Hendrik/Ehrmann, Thomas/Dilger, Alexander: „Buying Without Using: Biases of German Bahn Card Buyers“, wird 2012 erscheinen in: Applied Economics.

DISKUSSIONSPAPIERE DES INSTITUTS

Die Diskussionspapiere des Instituts stehen für Sie unter folgendem Link zum Download bereit:

<http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/diskussionspapiere.html>

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

The quantitative evaluation of research performance in business administration has recently gained some attention in German-speaking countries. This holds especially for rankings of persons, which are discussed controversially. Rankings of academics can be constructed in two different ways, either based on journal rankings or based on citations. Despite citation based rankings promise some fundamental advantages, they are still not common in German-speaking business administration. However, the choice of the underlying data base is crucial. This paper argues that for German-speaking researchers in business administration (as an example for a non-English speaking scientific community in the social sciences) Google Scholar is an appropriate data base. Unfortunately, it contains some structural errors that require diligent corrections. With that in mind, all 1,572 members of the German Academic Association for Business Research (VHB, membership data by 2007) are ranked according to the citations of their recent publications (2005-2009). Obviously the citations follow a Pareto distribution amongst the scholars with large rank differences only at the top. The results are compared to those of the Handelsblatt-BWL-Ranking which is the most prominent journal based ranking of German-speaking academics in this discipline. It becomes clear that differences in method lead to different results.

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

Medien sowie Vertreter des Deutschen Basketball-Bundes kritisieren immer wieder die geringen Einsatzzeiten deutscher Spieler in der Basketball-Bundesliga und die daraus resultierenden mangelnden Identifikationsmöglichkeiten der Zuschauer mit den Spielern. Der Artikel analysiert daher mögliche Einflussfaktoren auf die Zuschauerzahlen in der Basketball-Bundesliga mit speziellem Fokus auf die Auswirkungen des Einsatzes deutscher Spieler. Es zeigt sich nicht nur, dass die Leistung der Mannschaften sowie die Unsicherheit über den Spielausgang einen wesentlich größeren Einfluss auf die Zuschauerzahlen haben als Einsatzzeiten oder Anzahl deutscher Spieler, sondern die Ergebnisse deuten sogar auf zum Teil negative Effekte des Einsatzes dieser Spieler auf die Zuschauerzahlen hin.

DISKUSSIONSPAPIERE DES INSTITUTS

DP-IO 3/2010

On the Overconfidence-Effect in Teams

Hanke Wickhorst – Dezember 2010

This paper analyses the effects of overconfidence on a coordination problem within a team of two agents and in the presence of effort complementarities. We show that in several settings an overconfidence bias or the mere anticipation of having an overconfident partner might not only help mitigate the coordination problem but also result in a Pareto improvement.

DP-IO 1/2011

Die dunkle Seite der Gerechtigkeit

Alexander Dilger – Januar 2011

In diesem Beitrag geht es um subjektive Gerechtigkeitsvorstellungen, nicht Gerechtigkeit an sich, da erstere im Gegensatz zu letzterer empirisch feststellbar und handlungswirksam sind. Allerdings müssen ihre Folgen nicht nur gute sein. Gerechtigkeitsvorstellungen können erstens die ökonomische Effizienz gefährden, so dass es allen oder einigen Beteiligten schlechter geht als nötig. Zweitens ist beim Konflikt verschiedener Gerechtigkeitsvorstellungen damit zu rechnen, dass sie wechselseitig ihre Verwirklichung be- oder sogar verhindern. Drittens kann sogar eine von allen Beteiligten akzeptierte Gerechtigkeitsvorstellung sich selbst im Wege stehen, so dass es den Beteiligten nicht nur materiell schlechter geht, sondern auch das angestrebte Gerechtigkeitsziel weniger erreicht wird als ohne diese Vorstellung. Das spricht nicht insgesamt gegen Gerechtigkeitsvorstellungen, jedoch für ihre sorgfältige Prüfung und maßvolle Anwendung ohne Absolutheitsansprüche.

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

Dieser Beitrag untersucht, ob Vornamen den Erfolg von Marktteilnehmern beeinflussen. Dazu wurden für 12 fiktive Testpersonen Kleinanzeigen auf dem Beziehungs-, Nachhilfe- und Wohnungsmarkt geschaltet und es wurde die Anzahl der kontaktierenden Personen erfasst. *Ceteris paribus* attrahierten Anzeigen von Testpersonen mit positiv besetzten deutschen Vornamen insgesamt mehr Beziehungsinteressenten und Wohnungsanbieter als Anzeigen von Testpersonen mit einem negativ besetzten deutschen oder einem türkischen Vornamen. Tendenziell sind dabei Unterschiede aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft deutlich größer als solche wegen einer möglicherweise durch den Vornamen nahegelegten Zugehörigkeit zu einer höheren oder niedrigeren Bildungs- bzw. Einkommensschicht.

DISKUSSIONSPAPIERE DES INSTITUTS

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

Die Berufung externer Vorstände in das interne Kontrollgremium stellt eine gängige Praxis zwischen Großunternehmen dar. Insbesondere die deutsche Unternehmenslandschaft war über Jahrzehnte durch ein komplexes Netz personeller Verflechtungen über Vorstands- und Aufsichtsratsgremien gekennzeichnet. In dem vorliegenden Beitrag werden erstmals systematisch unternehmensspezifische Faktoren für die Präsenz externer Vorstände in deutschen Aufsichtsräten und zeitliche Entwicklungstendenzen anhand eines aktuellen Datensatzes für den Zeitraum 1997 bis 2008 empirisch analysiert. Unter anderem nimmt die Präsenz externer Vorstände im Aufsichtsrat mit der Unternehmensgröße und dem Stimmrechtsanteil der Unternehmen aus dem untersuchten Datensatz zu. Die getrennte Auswertung unterschiedlicher Gruppen von externen Vorständen im Aufsichtsrat zeigt, dass externe Vorstandsvorsitzende im Vergleich zu anderen externen Vorstandsmitgliedern signifikant häufiger Mandate in erfolgreicheren, stärker diversifizierten sowie gelisteten Unternehmen ausüben. Schließlich wird der Einfluss der Kontrollvariablen auf die Präsenz externer Vorstände vor und nach der Reform des Steuerrechts im Jahr 2002 untersucht.

DP-IO 4/2011

Familienbewusste Personalpolitik und Unternehmenserfolg

Eine empirische Untersuchung

Christian Lehmann – April 2011

Die vorliegende Studie untersucht die wechselseitige Beziehung zwischen Unternehmenserfolg und einer familienbewussten Personalpolitik. Anhand der Schätzung eines simultanen Gleichungssystems mit den Daten des IAB-Betriebspanels zeigt sich, dass eine gute Geschäftsentwicklung für ein entsprechendes Maßnahmenangebot förderlich ist, während dies umgekehrt nicht bestätigt werden kann.

DP-IO 5/2011

Personalökonomik

Stärken, Schwächen und ihr Platz in der Personalwirtschaftslehre

Alexander Dilger – Mai 2011

Die Personalökonomik ist eine recht junge (Teil-)Disziplin, die (mikro-)ökonomische Methoden und Erkenntnisse auf die betriebliche Personalfunktion anwendet. Sie ist wissenschaftlich fruchtbar und ist komplementär zu anderen disziplinären Zugängen zu Personalproblemen, während ein disziplinloser Ansatz fraglich erscheint und eine originäre Personalwissenschaft nicht existiert.

DISKUSSIONSPAPIERE DES INSTITUTS

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

We investigate executive turnovers with focus on different kinds of outside board memberships of supervisory board members. The analysis is based on all management board members of the largest German corporations during the period from 1996 to 2008. Cox proportional hazard estimations suggest that companies send their executives to supervisory boards of other firms to actively monitor their capital stakes. External executives that do not represent capital stakes enhance only the monitoring intensity of the CEO. The total number of external supervisory board mandates of all shareholder representatives seems to enhance corporate governance pointing to a functioning market for scarce top-monitoring-directors.

DP-IO 7/2011

Befragung der Kommission Hochschulmanagement zu VHB-JOURQUAL

Alexander Dilger – Juli 2011

Im Juni 2011 wurde die wissenschaftliche Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (VHB) zum Zeitschriftenranking dieses Verbandes, VHB-JOURQUAL, befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass eine große Mehrheit der Mitglieder und Interessenten der Kommission zumindest im Detail kritisch zu diesem Ranking eingestellt ist, wobei es von einer beachtlichen Minderheit grundsätzlich abgelehnt wird. Dabei gibt es zwei unterschiedliche Motive für die Kritik. Die einen empfinden deutschsprachige BWL-Zeitschriften als zu schlecht beurteilt, die anderen eher als zu gut und befürworten internationale Rankings. Es werden fünf konkrete Empfehlungen formuliert.

DP-IO 8/2011

Ein Ranking von Hochschulen und (Bundes-)Ländern am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre

Harry Müller/Alexander Dilger – August 2011

Die Analyse und der Vergleich des Outputs wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereiche erfahren eine anhaltend hohe Aufmerksamkeit. Evaluationen und Rankings schaffen für die Hochschule als Anbieter von Forschungs- und Lehrleistungen mehr Klarheit über den eigenen Output und verringern die Informationsasymmetrien auf den Märkten, auf denen die Hochschule mit potentiellen Studierenden oder den Nachfragern von Forschungsergebnissen interagiert. Das bekannteste Forschungsleistungsranking betriebswirtschaftlicher Fachbereiche ist 2009 vom Handelsblatt vorgelegt worden. Dessen Methodologie erweist sich allerdings sowohl hinsichtlich der Datenbasis als auch der verwendeten Aggregationsmethode als nicht unproblematisch. Bezugnehmend auf diese Kritik wird ein zitationsbasiertes Ranking mit Google Scholar entworfen. Es soll den aktuellen Output der betriebswirtschaftlichen Fachbereiche in Deutschland, Österreich und der Schweiz abbilden. Für die Rangfolgebildung werden drei alternative Kriterien vorgeschlagen. Im Anschluss sollen mittels einer ökonometrischen Schätzung mögliche Einflussfaktoren auf die Platzierungen identifiziert werden. Abschließend werden die Daten zudem auf der Ebene der (Bundes-)Länder aggregiert, um auch diese hinsichtlich der in ihnen erbrachten betriebswirtschaftlichen Forschungsleistungen miteinander zu vergleichen.

DISKUSSIONSPAPIERE DES INSTITUTS

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

The discussion about employee representation on supervisory boards has received much attention from scholars and politicians around the world. We provide new insights to this ongoing debate by employing power indices from game theory to examine the 'real' power of employees on boards and its effect on firm performance. Based on unique panel data of the largest listed companies in Germany, we find an inversely U-shaped relationship between labour power and Tobin's Q with a value-maximising labour power of approximately 43 %. Our results are robust to different game theoretical calculations of labour power, as well as various econometric models.

KONFERENZBEITRÄGE

Bei mehreren Autoren sind der oder die tatsächlich Vortragenden unterstrichen.

Herbstworkshop 2010 der VHB-Kommission Personalwesen, Gießen, 11./12.11.2010:

Hannah Geyer: Does Risk-Taking Matter? An Analysis of Substitutions in German Soccer

Rank-order tournaments could be an efficient instrument to offer incentives to workers in firms. However, the efficiency of tournaments gets ambiguous if agents are not only able to choose their effort but also their level of risk. The presentation theoretically as well as empirically shows reasons for and effects of different risk-levels in tournaments. By means of a model as well as data from German soccer it can be shown that on the one hand the expected outcome affects changes in chosen risk-levels and on the other hand changes in chosen risk-levels have an effect on the expected outcome.

Herbstworkshop 2010 der VHB-Kommission Personalwesen, Gießen, 11./12.11.2010:

Christian Lehmann: Betriebsräte und ihr Einfluss auf arbeitgeberfinanzierte Weiterbildungsmaßnahmen

Siehe Publikationen.

Personalökonomisches Kolloquium 2011, Zürich, 09.-11.02.2011:

Christian Lehmann und Hanke Wickhorst: The Effect of Abilities on Incentive Contracts: Theory and Empirical Evidence

In this presentation we focus on a basic principal agent model and try to account for the effect of an agent's abilities on the contract he will be ordered by the principal. Using data from the German establishment panel from the IAB we are able to back up our theoretical findings with real world data. We show that the more able a firm's workforce is, the more likely it is to receive profit participation.

KONFERENZBEITRÄGE

13. Workshop Hochschulmanagement, Münster, 18./19.02.2011:

Alexander Dilger und Laura Lütkenhöner: Studentische Lehrevaluationen und Noten: Analyse des Zusammenhangs auf individueller Ebene

Dieser Beitrag untersucht den Zusammenhang von Noten und Evaluationsergebnissen für den Fall, dass die exakte Note des evaluierenden Studenten bekannt ist oder bestmöglich geschätzt wurde. Dabei wird gezeigt, dass die Betrachtung auf Kursebene (d.h. dem Evaluationsergebnis jeder Lehrveranstaltung wird der Kursnotendurchschnitt zugewiesen) einen bestehenden signifikanten Zusammenhang verschleiern kann. Die Untersuchung ergibt, dass die eigentliche Determinante der Korrelation von Noten und Evaluationsergebnissen (vor Notenbekanntgabe) nicht die tatsächliche Note ist, sondern die zum Evaluationszeitpunkt erwartete Note. Diese ist auch stärker mit den Evaluationsergebnissen korreliert als die zum Evaluationszeitpunkt erwartete Abweichung vom Notendurchschnitt oder von der als „verdient“ angesehenen Note. Der Evaluationszeitpunkt ist insofern entscheidend als gezeigt werden kann, dass dieselben Kurse einen Monat vor der Klausur signifikant besser evaluiert werden als kurz vor der Klausur.

13. Workshop Hochschulmanagement, Münster, 18./19.02.2011:

Alexander Dilger und Harry Müller: Ein Ranking von Hochschulen und (Bundes-)Ländern

Siehe Diskussionspapier 8/2011.

GIRA Spring School 2011, Trier, 21.-25.03.2011

Christian Lehmann: Familienbewusste Personalpolitik und Unternehmenserfolg

Siehe Diskussionspapier 4/2011.

6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung, Wittenberg, 12./13.5.2011:

Harry Müller: Messen, Bewerten, Vergleichen – Forschungsleistungsmessung mit Google Scholar

Im Hochschulmanagement gewinnt die Evaluation von Forschungsleistungen zunehmend an Bedeutung. Dabei hat das gängige Verfahren, Publikationen anhand der Zeitschriften zu bewerten, in denen sie erschienen sind, einige ernstzunehmende Schwächen. So werden erstens nur in Zeitschriften publizierte Beiträge überhaupt in Betracht gezogen, denen dann zweitens die durchschnittlichen Eigenschaften eines Aggregats (aller in der betreffenden Zeitschrift erschienenen Beiträge) zugeschrieben werden. Angesichts dessen wird hier ein zitationsbasiertes Verfahren als Alternative entworfen, das den Impact jeder Veröffentlichung einzeln misst und dann aggregiert. Die Datenbank Google Scholar dient dazu als Grundlage, weil sie insbesondere mit Blick auf die deutschsprachige Literatur die beste Abdeckung verspricht. Allerdings weist sie qualitative Schwächen auf, die eine sorgfältige Nachkontrolle und -korrektur der Ergebnisse erfordern. Für die Erstellung eines Forschungsleistungsrankings werden die aktuellen Veröffentlichungen (2005-2009) sämtlicher Mitglieder des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB, Stand 2007) bibliometrisch untersucht. Dabei zeigt sich, dass die Zitationen einer Pareto-Verteilung folgen, an deren Spitze wenige Forscher einen Großteil der gesamten Zitationen auf sich vereinen. Mit Blick auf die unterschiedlichen Kommissionen des VHB wird deutlich, dass sich die Publikations- und Zitationskulturen in den einzelnen Teilfächern z. T. deutlich voneinander unterscheiden. Schließlich werden die Daten auf Hochschulebene aggregiert, um zu einem Ranking der betriebswirtschaftlichen Fachbereiche zu gelangen. Dabei kann die Größe des jeweiligen Fachbereichs auf verschiedene Weise berücksichtigt werden.

KONFERENZBEITRÄGE

73. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Kaiserslautern, 16.-18.6.2011

Alexander Dilger und Harry Müller: Forschungsranking auf der Grundlage von Google Scholar

Der Evaluation von Forschungsleistungen kommt im Hochschulmanagement eine wachsende Bedeutung zu. Dabei hat das gängige Verfahren, Publikationen anhand der Zeitschriften zu bewerten, in denen sie erschienen sind, einige ernstzunehmende Schwächen. Deshalb schlagen wir ein direkt auf den Zitationen der einzelnen Veröffentlichung basiertes Verfahren als Alternative vor. Als Grundlage dient die Datenbank Google Scholar, da sie insbesondere mit Blick auf die deutschsprachige Literatur die beste Abdeckung verspricht. Es werden die aktuellen Veröffentlichungen (2005-2009) sämtlicher Mitglieder des VHB (Stand 2007) bibliometrisch untersucht. Dabei zeigt sich, dass die Zitationen einer Pareto-Verteilung folgen, an deren Spitze wenige Forscher einen Großteil der gesamten Zitationen auf sich vereinen. Mit Blick auf die unterschiedlichen Kommissionen des VHB wird deutlich, dass sich die Publikations- und Zitationskulturen in den einzelnen Teilfächer z. T. deutlich voneinander unterscheiden. Schließlich werden die Daten auf Hochschulebene aggregiert, um zu einem Ranking der wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereiche zu gelangen. Dabei kann auch die Größe des jeweiligen Fachbereichs berücksichtigt werden.

73. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Kaiserslautern, 16.-18.6.2011

Benjamin Balsmeier, Achim Buchwald, Alexander Dilger und Jörg Lings: Director Interlocks and Executive Turnover in German Public Corporations: A Hazard Analysis for the Period from 1996 to 2008

Siehe Diskussionspapier 6/2011.

SASE Annual Conference 2011 , Madrid , 23.06.-25.06.2011:

Benjamin Balsmeier, Andreas Bermig, Alexander Dilger und Hannah Geyer: Labour Power Measured by Power-Indices and Its Effects on German Companies

Siehe Diskussionspapier 9/2011.

SASE Annual Conference 2011 , Madrid , 23.06.-25.06.2011:

Alexander Dilger und Katrin Scharfenkamp : Human Capital of the Members of Germany's Government

There are only a few US-American studies analysing the social background and human capital of politicians. We concentrate on Germany's federal governments since 1949 and the human capital including experiences of their members, the respective chancellor and his or her ministers. We examine the social background of the members of government by collecting the year of birth, birthplace and their parents' occupation. The human capital is measured by several educational, economic and political variables. Educational human capital contains the graduation at school and where applicable apprenticeship, study paths, final university degree, conferral of a doctorate or even postdoctoral lecture qualification. The membership or even chairmanship in executive or supervisory boards of German business companies or other organisations is a sign of economic human capital. Political human capital includes a minister's or chancellor's party, tenure the federal government and the expertise in previously headed departments. Using these variables we can show that the chancellor normally has more human capital than the average members of his or her cabinet. The most important ministers (the inner cabinet) have more human capital than the other ministers on average, too. However, there is no clear time trend that the human capital of the government would be rising as it is for the population at large.

KONFERENZBEITRÄGE

dftm Dortmunder Forum Technisches Management 2011, Dortmund, 30.06./01.07.2011:

Dilger, Alexander: Wissenschaftliche Hochschulräte als Option guter University Governance

Siehe Publikationen.

EAIR 33rd Annual Forum 2011, Warschau, 28.-31.8.2011:

Alexander Dilger und Harry Müller: A Ranking of Universities and (Federal) States

Research rankings of universities or faculties respectively are increasingly popular, in particular in business administration. The most prominent example in Germany is the Handelsblatt-BWL-Ranking. Its method, however, has been criticised. Thus this paper presents a different approach. The data is derived from a citation analysis on the basis of Google Scholar. To account for different sizes of faculties, we propose three alternative indicators: cumulated citations, average citations and citations of the Top 5 scholars of each faculty. After presenting the results, influencing factors are identified and empirically tested. Finally, the performances of the German federal states are compared.

Econometric Society European Meeting (ESEM), Oslo, 25.-29.08.2011:

Benjamin Balsmeier/Achim Buchwald/Alexander Dilger/Jörg Lingers: Director Interlocks and Executive Turnover in German Public Corporations: A Hazard Analysis for the Period from 1996 to 2008

Siehe Diskussionspapier 6/2011.

European Association for Research in Industrial Economics (EARIE), Stockholm, 01.-03.09.2011:

Benjamin Balsmeier/Andreas Bermig/Alexander Dilger/Hannah Geyer: Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom: An Applied Game Theoretical Analysis

Siehe Diskussionspapier 9/2011.

Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Frankfurt a. M., 04.-07.09.2011:

Benjamin Balsmeier/Achim Buchwald/Alexander Dilger/Jörg Lingers: Director Interlocks and Executive Turnover in German Public Corporations: A Hazard Analysis for the Period from 1996 to 2008

Siehe Diskussionspapier 6/2011.

LEHRVERANSTALTUNGEN IM WINTERSEMESTER 2010/2011

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Öffentliche Betriebe

Prof. Dr. Alexander Dilger

12.10.2010 - 01.02.2011, Di. 14 - 16 Uhr

Ziel dieser Vorlesung ist die Klärung der Fragen, warum es überhaupt öffentliche Betriebe gibt und worin sich diese von privatwirtschaftlichen, insbesondere gewinnorientierten Betrieben unterscheiden. Dazu werden die verschiedenen Arten öffentlicher Betriebe differenziert und ihre betriebswirtschaftlichen Grundfunktionen analysiert, darunter wesentliche Besonderheiten bei Beschaffung, Produktion, Finanzierung und Personal. Außerdem werden die Grundzüge des öffentlichen Rechnungswesens behandelt.

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Öffentliche Betriebe

Dipl.-Volksw. Christian Lehmann

28.10.2010 - 03.02.2011, Do. 12 - 14 Uhr

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Hochschulmanagement

Prof. Dr. Alexander Dilger

14.10.2010 - 03.02.2011, Do. 12 - 14 Uhr

Die Hochschullandschaft in Deutschland ist aktuell durch zahlreiche Reformen gekennzeichnet, die von der staatlichen Steuerung wie Behörden weg- und zu mehr autonomen Entscheidungskompetenzen, damit aber auch Entscheidungs- und Finanzierungsdruck hinführt. Folglich gewinnt aktives Hochschulmanagement zunehmend an Bedeutung, weshalb die wichtigsten Managementfelder und -strategien für Hochschulen in dieser Vorlesung analysiert werden sollen.

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Hochschulmanagement

Harry Müller, B. A., M. Sc.

25.10.2010 - 31.01.2011, Mo. 16 - 18 Uhr

Vorlesung: Betriebliches Rechnungswesen

Prof. Dr. Dietmar Krafft/Dipl.-Ök. Katrin Scharfenkamp

11.10.2010 - 31.01.2011, Mo. 8 - 10 Uhr

Als Grundlage betriebswirtschaftlicher Entscheidungen sind Informationen über die Entwicklung der betrieblichen Vermögenslage (Aktiva /Passiva) unerlässlich. Die Veranstaltung informiert über die Aufgaben des externen und internen Rechnungswesens und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der betrieblichen Leistungs- und Kostenrechnung.

Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Behavioural Business Economics

Prof. Dr. Alexander Dilger/Dipl.-Volksw. Hanke Wickhorst

Vorbesprechung: 12.10.2010, 16 - 18 Uhr

Blockveranstaltung: 15.01.2010

Es werden verhaltensökonomische Ansätze diskutiert und auf reale betriebswirtschaftliche Situationen angewandt.

LEHRVERANSTALTUNGEN IM WINTERSEMESTER 2010/2011

Seminar Strategisches Management: Freakonomics

Prof. Dr. Alexander Dilger/Prof. Dr. Thomas Ehrmann/Dr. Hannah Geyer/Dipl.-Wirtschaftsmathematiker Jan Piening/Dipl.-Ök. Katrin Scharfenkamp

Blocktermine: 29./30.01.2011

Ausgewählte Kapitel aus den Büchern „Freakonomics“ und „SuperFreakonomics“ von Steven D. Levitt und Stephen J. Dubner werden besprochen und grundlegende Ideen in eigenen Projekten empirisch erforscht.

Seminar Kommunizieren und entscheiden – Konzepte und Instrumente erfolgreicher Mitarbeiterführung

Hermann-Josef Mergen

Blocktermine: 15.10.2010, 9 - 13 Uhr und 12.11.2010 - 10.12.2010, jeweils Fr. 9 - 17 Uhr

In Zeiten permanenter wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Veränderungen sind Führungskräfte als Manager von Veränderungs- und Anpassungsprozessen gefordert, die sie nur mit anderen und durch andere erfolgreich gestalten können. In diesem Seminar werden zunächst Grundlagen für erfolgreiche Führungsprozesse erarbeitet, die im zweiten Teil durch die Bearbeitung von Fallstudien auf ihre praktische Relevanz überprüft werden. Abschließend wird durch Rollenspiele das Führen von Mitarbeitergesprächen als wichtigstes Instrument der Mitarbeiterführung trainiert.

Projektseminar Strategischer Einsatz neuer Medien im Wissenschaftsmarketing

Prof. Dr. Alexander Dilger/Dipl.-Volksw. Hanke Wickhorst

14.10.2010 - 03.02.2011, Do. 14 - 16 Uhr

Es werden neue soziale Medien und Internettechnologien vorgestellt und auf ihre Anwendbarkeit im Hochschulkontext geprüft. Ziel des Projektseminars ist die Einführung solcher Medien für das neugegründete Institut für Organisationsökonomik.

Methodische Übung zum Erstellen von Studienabschlussarbeiten

Harry Müller, B. A., M. Sc.

21.10.2010 - 03.02.2011, Do. 10.00 - 12.00 Uhr

Die Übung richtet sich an alle Studierenden des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung, die in nächster Zeit eine Examensarbeit schreiben, und orientiert sich dabei eng an den Wünschen der TeilnehmerInnen. Behandelt werden methodische Fragen wie z. B. effektives Zeitmanagement, Literaturrecherche und -auswertung, Erstellung einer aussagekräftigen Gliederung, Schreibstil, Zitierschemata, wissenschaftliche Argumentations- und Schreibtechniken. Dabei wird auch die professionelle Nutzung von Softwareprogrammen zum Erstellen umfangreicher Texte erlernt. Daneben besteht für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Auszüge ihrer Arbeiten vorzustellen und mit den anderen kritisch zu diskutieren. Integriert in den Schreibprozess entsteht auf diese Weise eine Möglichkeit für Feedback und Verbesserungen sowohl auf inhaltlicher als auch auf sprachlich-methodischer Ebene.

LEHRVERANSTALTUNGEN IM WINTERSEMESTER 2010/2011

Übung: Empirisches Arbeiten

Dipl.-Volksw. *Christian Lehmann*

20.10.2010 - 02.02.2011, Mi. 14 - 16 Uhr

Die Übung richtet sich an alle Studierenden des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung (ehemals: Institut für Ökonomische Bildung), die in nächster Zeit eine Abschlussarbeit schreiben, und orientiert sich dabei eng an den Wünschen der TeilnehmerInnen. Die Übung zielt insbesondere auch darauf ab, das selbstständige und ergebnisorientierte Arbeiten mit Daten zu fördern. Behandelt werden Fragen, wie z. B. die Auswahl von geeigneter Statistik-Software, Datensuche, effektives Zeitmanagement, Literaturrecherche- und Auswertung und die Erstellung einer aussagekräftigen Gliederung. Durch die Diskussion von statistisch-ökonomischen Methoden werden die Studierenden darin geschult, Daten zu analysieren und die Ergebnisse kritisch zu bewerten. Daneben besteht für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Auszüge ihrer Arbeiten vorzustellen und diese kritisch zu diskutieren. Durch die Übung werden die TeilnehmerInnen auf die Erstellung einer (empirisch ausgerichteten) Abschlussarbeit bestmöglich vorbereitet (oder begleitet).

LEHRVERANSTALTUNGEN IM SOMMERSEMESTER 2011

Vorlesung : Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

Prof. Dr. *Alexander Dilger*

05.04.2011 - 12.07.2011, Di. 14.00 - 16.00 Uhr

Aus (institutionen)ökonomischer Perspektive wird eine Einführung in die Betriebswirtschaftslehre gegeben, ihre Gegenstände, Methoden und die wichtigsten betrieblichen Funktionen.

Tutorium: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

Dipl.-Ök. *Katrin Scharfenkamp*

06.04.2011 - 13.07.2011, Mi. + Do. 10.00 - 11.00 Uhr

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Organisationsökonomik

Prof. Dr. *Alexander Dilger*

07.04. 2011 - 14.07.2011, Do. 14.00 - 16.00 Uhr

Organisationsökonomik ist die ökonomische Analyse vom Unternehmensaufbau und -ablauf bzw. allgemein von Organisationsstrukturen und -prozessen. Zuerst wird gefragt, wieso es überhaupt Unternehmen gibt, dann wird ihre Binnenorganisation betrachtet, um schließlich ihre Außengrenzen sowie Hybridformen zwischen Markt und Hierarchie zu untersuchen. An die Erklärung der in der Realität beobachtbaren Praxis schließen sich Gestaltungsempfehlungen an, wobei auch die Grenzen des ökonomischen Ansatzes zu diskutieren sind.

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Organisationsökonomik

Dipl.-Volksw. *Hanke Wickhorst*

11.04.2011 - 11.07.2011, Mo. 8.00 - 10.00 Uhr (14-tägig)

LEHRVERANSTALTUNGEN IM SOMMERSEMESTER 2011

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Industrielle Beziehungen und Internationales

Prof. Dr. Alexander Dilger

07.04.2011 - 14.07.2011, Do. 12.00 - 14.00 Uhr

In der Vorlesung werden die theoretischen, insbesondere ökonomischen Grundlagen der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und des internationalen Personalmanagements zusammen mit wesentlichen empirischen und institutionellen Fakten vermittelt. In der Literaturübung vertiefen Studierende ihre Kenntnisse selbständig anhand grundlegender Literatur, während sie sich im Internettutorium zur Thematik gegenseitig austauschen können und Hilfestellung sowie Übungsaufgaben von Mitarbeiterseite erhalten.

Die Studierenden verstehen das System der Industriellen Beziehungen in Deutschland und können es mit den Systemen anderer Länder vergleichen. Sie sind in der Lage, grundlegende Verhandlungsmodelle anzuwenden und damit in Unternehmen oder auch Verbänden bessere Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Die erworbenen Kenntnisse hinsichtlich internationalen Personalmanagements befähigen Studierende zu entsprechenden Personalentscheidungen in inter- sowie transnationalen und globalen Unternehmen und lassen sich auch für eigene internationale Karriereplanung nutzen.

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Industrielle Beziehungen und Internationales

Dipl.- Volksw. Christian Lehmann

11.04.2011 - 11.07.2011, Mo. 10.00 - 12.00 Uhr (14-tägig)

Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Wirtschafts- und Unternehmensethik

Prof. Dr. Alexander Dilger/Dipl.-Kffr. Stephanie Kiefer

Blocktermine: 08.04.2011/09.07.2011, 9.00 - 18.00 Uhr

In diesem Seminar werden wichtige Ansätze der Wirtschafts- und Unternehmensethik erst vorgestellt und analysiert, um sie dann auf aktuelle Probleme der Wirtschafts- und Unternehmensethik anzuwenden.

Berliner-Münsteraner Doktorandenkolloquium

Prof. Dr. Alexander Dilger/Prof. Dr. Hans Hirth

Blockveranstaltung: 27.07.2011 - 31.07.2011 auf Rügen

Die Teilnehmer aus Berlin und Münster stellen ihre Dissertationsprojekte vor und zur Diskussion.

Methodische Übung zum Erstellen von Studienabschlussarbeiten

Harry Müller, B. A., M. Sc.

Blockveranstaltung: 10.06.2011, 09.00 - 16.00 Uhr

Siehe Wintersemester.

WEITERES

Hochschulmanagement Workshop, Münster, 18./19.02.2011

Am 18. und 19. Februar 2011 empfing Herr Prof. Dr. Alexander Dilger als Vorsitzender der VHB-Kommission Hochschulmanagement 50 Teilnehmer zum 13. Workshops Hochschulmanagement an der Westfälischen Wilhelms-Universität.

Es wurden insgesamt 23 Vorträge zu verschiedenen Themengebieten gehalten wie etwa dem Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden oder Personalmanagement an Hochschulen. Weiterhin wurden Vorträge zu den Themen Lehrerfolg, studentische Evaluationen oder Prüfungs-, Berichts- und Rechnungswesen und Hochschulen und Unternehmen gehalten. Großen Anklang fanden auch die Referate zu Studium und Beruf, studentischen Beschwerden oder dem Zusammenhang zwischen Forschung und Lehre.

Ein reger Austausch über aktuelle Forschungsvorhaben und Kooperationen fand am Freitagabend im Rahmen eines Spaziergangs entlang des Aasees in die Münsteraner Innenstadt und dem gemeinsamen Essens im Restaurant „Kleiner Kiepenkerl“ statt.

Am Ende des Workshops kürten die Teilnehmer die drei besten Vorträge. Den dritten Platz belegten Herr Prof. Dr. Alexander Dilger und Frau Laura Lütkenhöner mit dem Thema „Studentische Lehrevaluationen und Noten: Analyse des Zusammenhangs auf individueller Ebene“. Herr Prof. Dr. Gerd Grözinger und Frau Nadin Fromm von der Universität Flensburg wurden mit dem Vortrag „Das meritokratische Prinzip in der öffentlichen Forschungsförderung, der ‚Monopolmechanismus‘ und die Folgen für deutsche Hochschulen“ auf den zweiten Platz gewählt. Gewinner des Best Paper Awards wurde Frau Dr. Sonja Lück der Universität Paderborn mit ihrem Vortrag zu „Bessere Lehre durch Studiengebühren?“.



XING-Alumni-Treffen 2011, Münster, 16.08.2011

In diesem Jahr feierte die Gruppe „Alumni der Betriebswirtschaftslehre bei Professor Dilger“ ihr dreijähriges Bestehen. Zu diesem Anlass trafen sich Gruppenmitglieder am 16.08.2011 im A2 am Aasee, um gemeinsam zu essen und zu plaudern. Ab 18 Uhr begann das gemeinsame Essen, dass aufgrund des guten Wetters draußen auf der Terrasse stattfinden konnte. Nach dem Essen saß die Gruppe noch eine Weile zusammen, um sich auszutauschen und die Gelegenheit für interessante Gespräche zu nutzen.

XING-Gruppe „Alumni der Betriebswirtschaftslehre bei Professor Dilger“

„Alumni der Betriebswirtschaftslehre bei Professor Dilger“ ist eine im Netzwerkportal XING seit August 2008 bestehende Gruppe für alle ehemaligen und aktiven Studierenden einschließlich Doktoranden, die mindestens eine Veranstaltung oder sonstige Prüfungsleistung bei Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger erfolgreich abgeschlossen haben. Hierunter finden sich sowohl Ehemalige der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, der Universität Konstanz, der Universität Wien als auch der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster oder auch der Westfälischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster. In diesem virtuellen Netzwerkes wird den Absolventen eine Plattform zum Austausch über Studium und Beruf, Angebote von Praktika und Stellen, Hinweise auf wissenschaftliche oder sonstige Veranstaltungen geboten. Aktuell zählt die Gruppe 71 Mitglieder.

WEITERES

Twitter und Facebook

Ein Beitrag von *Katrin Scharfenkamp*



Soziale Netzwerkseiten wie z. B. XING, Facebook oder StudiVZ bieten ihren Mitgliedern die Möglichkeit der Selbstpräsentation und des Aufbaus eines medialen Netzwerkes. Teilnehmer nutzen diese Portale, um mit bereits bestehenden sozialen Kontakten in Austausch zu bleiben oder neue Bekanntschaften zu knüpfen (vgl. Ellison et al. 2007, S. 1143).

Im *Social Web* rückt jedoch auch *Microblogging* immer mehr in den Vordergrund. Diese Form der Kommunikation bietet den Nutzern die Möglichkeit zur Distribution aktueller Informationen in kurzen Posts, z. B. in Länge einer SMS von 140 Zeichen. Die Inhalte dieser Posts beziehen sich dabei zumeist auf gerade durchgeführte Tätigkeiten oder auch Meinungen zum aktuellen Tagesgeschehen, die dem angeschlossenen Netzwerk anderer Nutzer kommuniziert werden sollen. Die schnelle Distribution und das Aufrufen dieser Informationen erfolgt hierbei nicht nur über das Internet in Form von Instant Messages oder E-Mails, sondern kann auch unterwegs über Mobiltelefone mit Internetzugang oder per SMS erfolgen. Bekannte Beispiele für *Microblogging* sind Twitter, Jaikun oder Pownce, wobei vornehmlich Twitter in Deutschland genutzt wird (vgl. Finin et al. 2007, S. 56; Grosseck/Holotescu 2008, S. 1-3).

Durch die zunehmende Nutzung und Relevanz für Individuen gewannen soziale Online-Netzwerke in den vergangenen Jahren auch für Unternehmen an Bedeutung. Dies resultierte beispielsweise in der Etablierung des sogenannten „Social Media Marketing“, dass die Einbettung eines Firmenauftretes in den sozialen Netzwerken oder auch *Microblogging*-Plattformen beinhaltet. Die durchgeführten Kampagnen wiesen dabei einen eher experimentellen Charakter auf. Als Erfolgsgeheimnis für die Integration des Unternehmens in virtuellen *Communities* zählen Praxisberichten zufolge vor allen Dingen eine langfristige Ausrichtung der Kampagne, eine abwechslungsreiche Gestaltung und stetiger Transfer von Informationen an die verknüpften Kontakte (vgl. Social Media 2011).

Doch auch Bildungseinrichtungen wie Schulen und Universitäten erkennen den Mehrwert von sozialen Netzwerkportalen, der neben dem Aufbau bzw. der Erweiterung eines Netzwerkes beispielsweise in der Akquise für Projektpartner oder auch der Bekanntmachung von Projektergebnissen liegen kann. Die Streuung der Informationen über ein soziales Internetnetzwerk ist aus Sicht der Bildungseinrichtungen effizient, insbesondere wenn nur Teilnehmer des Netzwerks, die zuvor manuell bestätigt wurden, die Informationen erhalten bzw. kommentieren können. Weiterer Vorteil für Besucher dieser Bildungseinrichtungen liegt in einer zeitnäheren Erreichbarkeit der Dozenten und stetigen Informationen z. B. über aktuelle Entwicklungen in besuchten Kursen oder des Lehrenden selbst (vgl. Grosseck/Holotescu 2008, S. 4-8). Herr Prof. Dr. Dilger entschied sich bereits 2008 für die Einrichtung einer Gruppe „Alumni der Betriebswirtschaftslehre bei Prof. Dilger“ im Netzwerkportal XING (siehe vorherige Seite), um mit ehemaligen Studierenden in Kontakt zu bleiben, ihren beruflichen Werdegang zu beobachten, aber auch um über aktuelle Ereignisse zu informieren. So ermöglicht XING und insbesondere die Alumni-Gruppe den Studierenden den Wechsel der *Offline-Community* Universität in die *Offline-Community* des Berufslebens ohne Kontaktverlust (vgl. Ellison et al. 2008, S. 1164).

WEITERES

Darauf aufbauend wurden im Wintersemester Accounts bei Facebook und Twitter für das Institut für Organisationsökonomik eingerichtet. Neben den bereits aufgeführten Implikationen und Vorteilen virtueller Netzwerke sprach die Tatsache für diesen Schritt, dass die Zielgruppe der Studierenden in diesen Portalen umfassend vertreten ist. Es wird davon ausgegangen, dass Studierende ihr individuelles Facebook-Profil am Tag durchschnittlich häufiger aufrufen als beispielsweise die Homepage des Instituts. Hierdurch kann eine schnellere Kommunikation zwischen Zielgruppe und unserem Institut gewährleistet werden. Darüber hinaus bietet das Institut über Facebook die Möglichkeit etwaige Bekanntmachungen zu kommentieren und diskutieren und damit in einen intensiveren Austausch zu treten.

Doch auch aktuelle Informationen zur derzeitigen Forschung des Instituts und Anmerkungen zu wirtschaftspolitischen Themen werden via Twitter und Facebook kommuniziert, um Zielgruppen wie Projektpartner und potenzielle Arbeitnehmer, die nicht von der Lehre betroffen sind, anzusprechen. So wird beispielsweise das Erscheinen neuer Diskussionspapiere oder Publikationen in referierten Zeitschriften über Twitter gepostet.

Literatur:

- Ellison, Nicole B./Steinfeld, Charles/Lampe, Cliff (2007): „The Benefits of Facebook 'Friends': Social Capital and College Students' Use of Online Social Networks Sites“, in Journal of Computer-Mediated Communication, S. 1143-1168.
- Finin, Tim/Java, Akshay/Song, Xiaodan/Tseng, Belle (2007): „Why We Twitter: Understanding Microblogging Usage and Communities“, im Internet unter: http://ebiquity.umbc.edu/_file_directory/papers/369.pdf
- Grosbeck, Gabriela/Holotescu, Carmen (2008): „Can We Use Twitter for Educational Activities?“, im Internet unter: <http://www.scribd.com/doc/2286799/Can-we-use-Twitter-for-educational-activities>
- Social Media (2011): „'Social Media 2011'-Experten geben einen Ausblick auf kommende Entwicklungen“, im Internet unter: <http://networkedblogs.com/dbfDm>

Bisher erschienen:

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

- 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

