



WESTFÄLISCHE  
WILHELMS-UNIVERSITÄT  
MÜNSTER



Diskussionspapier des  
Instituts für Organisationsökonomik

10/2019

9. Jahresbericht  
des Instituts für Organisationsökonomik

Alexander Dilger/Milan Frederik Klus

Discussion Paper of the  
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des  
Instituts für Organisationsökonomik  
10/2019**

Oktober 2019

ISSN 2191-2475

**9. Jahresbericht  
des Instituts für Organisationsökonomik**

*Alexander Dilger/Milan Frederik Klus*

**Zusammenfassung**

Das Institut für Organisationsökonomik (IO) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist inzwischen neun Jahre alt. Der 9. Jahresbericht informiert über das neunte Jahr, d. h. über das Wintersemester 2018/2019 und das Sommersemester 2019. Wie in den Vorjahren werden das Institut und seine Angehörigen vorgestellt. Danach wird über die Forschung und Lehre sowie weitere Aktivitäten des Instituts berichtet.

# **Ninth Annual Report of the Institute for Organisational Economics**

## **Abstract**

The Institute for Organisational Economics at the University of Münster is nine years old by now. The ninth annual report informs about the ninth year, the winter semester 2018/2019 and the summer semester 2019. As in the previous years, the institute and its members are presented, followed by 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\\_2019](http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_10_2019)

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

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

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	2
1. Organisation .....	3
1.1. Institut.....	3
1.2. Professoren .....	4
1.3. Wissenschaftliches Personal .....	5
1.4. Sekretärinnen.....	8
1.5. Studentische Hilfskräfte .....	9
2. Forschung.....	12
2.1. Publikationen.....	12
2.2. Zur Publikation angenommen .....	15
2.3. Diskussionspapiere des Instituts.....	15
2.4. Konferenzbeiträge .....	21
2.5. Promotion .....	24
2.6. Habilitation.....	24
3. Lehre.....	25
3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2018/2019.....	25
3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2019 .....	27
3.3. Abschlussarbeiten.....	29
4. Weiteres.....	32
4.1. Enabling Family Business .....	32
4.2. Best Paper Award.....	32
4.3. AlumniUM e. V. Posterwettbewerb für wissenschaftlichen Nachwuchs .....	32
4.4. IO-Sommerfest.....	32
4.5. Best Paper Proceedings und Best Paper Finalist.....	32

## **Vorwort**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

das Institut für Organisationsökonomik wurde vor neun Jahren am 1. Oktober 2010 gegründet. Dieser Bericht informiert über die Arbeit des Instituts im neunten Jahr, d. h. im Wintersemester 2018/2019 und im Sommersemester 2019. Im Mittelpunkt stehen die Angehörigen des Instituts, deren Forschung und Lehre. Für die vorangegangenen Jahre des Instituts wird auf die vorherigen Jahresberichte verwiesen, die ebenfalls als Diskussionspapiere des Instituts erschienen sind. Seit der Institutsgründung ist jeden Monat ein Diskussionspapier erschienen, so dass es sich bei diesem Jahresbericht bereits um das 109. Diskussionspapier handelt.

Münster, im Oktober 2019

*Alexander Dilger und Milan Frederik Klus*

# 1. Organisation

## 1.1. Institut

Das Institut für Organisationsökonomik (IO) besteht seit dem 1. Oktober 2010 und wird von Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger geleitet. Neben ihm arbeiten Herr Prof. Dr. Dietmar Krafft, bereits emeritiert, sowie im Berichtszeitraum fünf weitere Wissenschaftler, acht studentische Hilfskräfte sowie (anteilig) zwei Sekretärinnen am Institut.



V. l. n. r.: Dorothea Schneider, B. A., Christopher Jung, Prof. Dr. Julia Müller, Dr. Michael Hickfang, Prof. Dr. Dietmar Krafft, Prof. Dr. Alexander Dilger, Clementine Kessler, Kerstin Heitmann, Milan Frederik Klus, M. A., Sylvia Schott, B. A., Todor Stefan Lohwasser, M. Sc., Felix Hoch, M. Sc., Juliane Schnupp, B. Sc.

Das Institut gehört sowohl zum Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung (CIW), welches außerdem das 2010 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 daneben 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, der Lehrstuhl für BWL, insbesondere Organisation, Personal und Innovation von Herrn Prof. Dr. Gerhard Schewe und der Lehrstuhl für Unternehmensführung von Herrn Prof. Dr. Stephan Nüesch angehören.

Das Institut für Organisationsökonomik befasst sich in Forschung und Lehre theoretisch sowie 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, Euro(krise), Hochschulmanagement, Insolvenz, Personal(ökonomik), Sportökonomik, Wirtschafts- und Unternehmensethik sowie Sonstiges.

## 1.2. Professoren



**Prof. Dr. Alexander Dilger**

***Institutsdirektor***

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

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 anfing 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.

Im Wintersemester 2018/2019 bot Herr Prof. Dr. Dilger die Vorlesungen „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“, „Öffentliche Betriebe“ und „Strategic Human Resources“ an. Zusätzlich gab er ein Seminar zum Thema „Organisationstheorien“. Im Sommersemester 2019 hielt er die Vorlesungen „Betriebliches Rechnungswesen“, „Ökonomik fürs Studentenleben“ und „Industrielle Beziehungen und Internationales“. Daneben veranstaltete er das Seminar „Personalauswahl“ sowie zusammen mit Herrn Prof. Dr. Hans Hirth von der TU Berlin das „Berliner-Münsteraner Doktorandenseminar“ in Greifswald.



### **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 1963 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 Herrn 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 Betriebs- als auch Volkswirtschaftslehre. Auch danach führte er noch etliche Lehrveranstaltungen durch, darunter bis zum Wintersemester 2014/15 die Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“ am Institut für Organisationsökonomik.

### **1.3. Wissenschaftliches Personal**



### **Dr. Michael Hickfang**

#### ***Wissenschaftlicher Mitarbeiter***

Herr Dr. Michael Hickfang war von Oktober 2016 bis Mitte September 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Herrn Prof. Dr. Dilger am Institut für Organisationsökonomik tätig.

Von April bis September 2016 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung und Internationales Management bei Herrn Prof. Dr. Benjamin Balsmeier an der TU Bergakademie Freiberg tätig. Sein Bachelorstudium im Fach



Wirtschaftswissenschaften schloss Herr Hickfang 2014 an der Universität Paderborn ab. 2016 beendete er das Masterstudium International Economics and Management an selbiger Hochschule. Während des Studiums arbeitete Herr Hickfang als studentische Hilfskraft für Herrn Prof. Dr. Bernd Frick am Lehrstuhl für Organisations-, Medien- und Sportökonomie.

In seinem Promotionsvorhaben beschäftigte sich Herr Hickfang im weitesten Sinne mit den Forschungsbereichen des Innovationsmanagements sowie der Sportökonomik. Im Mai 2019 wurde er promoviert. In der Lehre betreute er im Wintersemester 2018/19 die Übung zur Vorlesung „Öffentliche Betriebe“ sowie im Sommersemester 2019 die Übung zur Vorlesung „Industrielle Beziehungen und Internationales“.



**Felix Hoch, M. Sc.**

***Wissenschaftlicher Mitarbeiter***

Herr Felix Hoch begann im April 2019 seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Organisationsökonomik. Bereits von Dezember 2015 bis zum Wintersemester 2016/2017 war Herr Hoch als studentische Hilfskraft und danach bis März 2019 als wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik tätig. Im Sommersemester 2016 schloss er den Bachelorstudiengang Wirtschaft und Recht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ab. Aufbauend darauf schloss er im Wintersemester 2018/2019 den Masterstudiengang Public Policy ebenfalls in Münster ab.

Im Rahmen seiner Forschung beschäftigt sich Herr Hoch einerseits mit den Auswirkungen politischer Institutionen auf verschiedene wirtschaftliche Organisationsformen und andererseits mit der ökonomischen Analyse politischer Institutionen. In der Lehre betreute er im Sommersemester 2019 die Übung zur Vorlesung „Ökonomik fürs Studentenleben“.



**Milan Frederik Klus, M. A.**

***Wissenschaftlicher Mitarbeiter***

Herr Milan Frederik Klus begann im Oktober 2016 seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Organisationsökonomik.

Von 2011 bis 2014 studierte er Gesundheitsmanagement an der Deut-

schen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Köln mit dem Abschluss Bachelor of Arts.

Zur Erlangung des Masters of Arts studierte Herr Klus von 2014 bis 2016 Management Consulting mit den Schwerpunkten Business Process Reengineering, Organisationswandel und Innovationsmanagement, Strategieberatung sowie Personalberatung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und der Hochschule Emden/Leer. Parallel arbeitete er als Junior Consultant in den Bereichen Managementberatung sowie Mergers & Acquisitions bei einer mittelständischen Unternehmensberatung aus München. Im Februar 2019 absolvierte Herr Klus einen Forschungsaufenthalt an der University of Edinburgh Business School sowie im März 2019 an der London School of Economics and Political Science (LSE).

Im Rahmen seiner Forschung beschäftigt sich Herr Klus mit organisationalen Dynamiken und Führung im digitalen Zeitalter. In der Lehre betreute er im Wintersemester 2018/2019 die Übung zur Vorlesung „Strategic Human Resources“ sowie zusammen mit Herrn Prof. Dr. Dilger und Frau Prof. Dr. Müller das Seminar „Organisationstheorien“. Im Sommersemester 2019 betreute er die Übung zur Vorlesung „Unternehmensführung“ sowie zusammen mit Herrn Prof. Dr. Dilger und Herrn Lohwasser das Seminar „Personalauswahl“.



**Todor Stefan Lohwasser, M. Sc.**

***Wissenschaftlicher Mitarbeiter***

Herr Todor Lohwasser ist seit November 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Organisationsökonomik tätig. Von 2009 bis 2012 studierte er Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Düsseldorf mit den Schwerpunkten Marketing und Controlling. Zur Erlangung des Masters of Science studierte er von Oktober 2014 bis August 2016 Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Management an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster mit einem Auslandsaufenthalt an der Aarhus Business School. Im Rahmen seiner Tätigkeiten als Vorstandsassistent und später als Commercial Analyst konnte Herr Lohwasser von 2012 bis 2014 berufliche Erfahrungen in Deutschland, China und den USA sammeln. Von Februar bis März 2019 absolvierte Herr Lohwasser einen Forschungsaufenthalt an der Darla Moore School of Business der University of South Carolina.

Im Rahmen seines Promotionsvorhabens beschäftigt sich Herr Lohwasser mit Fragestellungen zur Corporate Governance, Entrepreneurship und der digitalen Transformation. In der Lehre betreute er im Wintersemester 2018/2019 das Tutorium zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“. Im Sommersemester 2019 betreute er das Tutorium zur Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“ sowie zusammen mit Herrn Prof. Dr. Dilger und Herrn Klus das Seminar „Personalauswahl“.



**Prof. Dr. Julia Müller**

*Akademische Rätin (in Münster)*

Frau Prof. Dr. Julia Müller hat zum 28. Juni 2019 die Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmensführung an der Universität Osnabrück übernommen. Von April 2015 bis Juli 2019 war sie als akademische Rätin und Habilitandin am Institut für Organisationsökonomik tätig und hat sich im April 2019 habilitiert.

Im Wintersemester 2018/19 betreute sie zusammen mit Herrn Prof. Dr. Dilger und Herrn Klus das Seminar „Organisationstheorien“ und gab die „Methodische Übung zum Erstellen von Studienabschlussarbeiten“. Im Sommersemester 2019 hielt sie die Vorlesung „Unternehmensführung“.

#### **1.4. Sekretärinnen**



**Kerstin Heitmann**

Von Oktober 2006 an unterstützte Frau Kerstin Heitmann als Sekretärin das Team des Instituts für Ökonomische Bildung und seit Oktober 2010 unterstützt sie die Beschäftigten 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.



### **Clementine Kessler**

Seit Oktober 2000 ist Frau Clementine Kessler halbtags im Sekretariat des Instituts für Ökonomische Bildung bzw. seit Oktober 2010 im Sekretariat des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung beschäftigt und somit auch für das Institut für Organisationsökonomik zuständig.

## **1.5. Studentische Hilfskräfte**



### **Maximilian Fink, B. Sc.**

Herrn Maximilian Fink arbeitet seit August 2018 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studiert seit dem Wintersemester 2017/2018 im Master Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Management und Information Systems. Während des Bachelors im interdisziplinären Studiengang Wirtschaft und Recht an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken absolvierte er einen einjährigen Auslandsaufenthalt an der Universität in Karlstad in Schweden.



### **Friederike Hobein**

Frau Friederike Hobein arbeitete von April 2017 bis August 2019 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Nach einem Auslandsaufenthalt in England begann sie im Wintersemester 2015/16 an der Westfälischen Wilhelms-Universität mit ihrem Studium der Politik und Wirtschaft. Im Wintersemester 2017/18 setzte sie dieses Studium für ein Semester an der Nelson-Mandela-Metropolitan-University in Port Elizabeth, Südafrika fort und kehrte im Anschluss daran wieder an das Institut für Organisationsökonomik zurück.



**Verena Löffler, M. A.**

Frau Verena Löffler arbeitete von Juli 2018 bis März 2019 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Im Rahmen ihres Bachelorstudiums in Politics, Administration and International Relations mit dem Nebenfach Corporate Management and Economics absolvierte sie ein Auslandssemester an der University of California in Berkeley. Außerdem gewann sie Einblicke in das wissenschaftliche Arbeiten während ihrer Zeit als studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Politikwissenschaft an der Zeppelin Universität Friedrichshafen sowie durch ein Praktikum beim Medienprogramm der Konrad-Adenauer-Stiftung in Johannesburg. Sie absolvierte erfolgreich den Masterstudiengang Public Policy an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und verbrachte ein Semester an der Université Aix-Marseille. Seit April 2019 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ökonomische Bildung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.



**Lorenz Roth, B. Sc.**

Herr Lorenz Roth war erstmals vom Oktober 2015 bis August 2016 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik tätig und absolvierte anschließend ein Auslandssemester an der Nagoya University of Commerce and Business in Japan sowie ein Praktikum in der Wirtschaftsprüfung. Seit dem Wintersemester 2017/ 2018 studiert er im Master Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Accounting und Management an der Universität Münster und ist seit November 2017 mit einer mit Unterbrechung wegen eines Auslandsaufenthaltes an der Monash University in Australien (Juli 2018 – Januar 2019) und einem Praktikum bei einer Wirtschaftsprüfung in New York (Januar 2019 – April 2019) erneut am Institut tätig.



**Dorothea Schneider, M. A.**

Frau Dorothea Schneider war von September 2017 bis Dezember 2018 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik tätig. Im Rahmen ihres Bachelorstudiums im Fach Economics absolvierte sie ein Auslandssemester in den Niederlanden. Außerdem gewann sie durch Praktika im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und bei der Adam Opel AG Einblicke in den öffentlichen und privaten Sektor. Sie absolvierte erfolgreich den Masterstudiengang Public Policy an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.



**Sylvia Schott, B. A.**

Frau Sylvia Schott arbeitete von Oktober 2017 bis Juli 2019 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik, nachdem sie bereits am Institut für Politikwissenschaft tätig war. Im Rahmen ihres Bachelorstudiums Politik und Wirtschaft absolvierte sie ein Auslandssemester in Frankreich und konnte sich durch Praktika im Kommunalen Integrationszentrum der Stadt Münster sowie im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung bereits einen Einblick in den öffentlichen Sektor verschaffen. Seit dem Wintersemester 2017/2018 studiert sie den Masterstudiengang Public Policy an der Westfälischen-Wilhelms Universität Münster.



**Laura Stenmans, B. A.**

Frau Laura Stenmans arbeitete von Oktober 2018 bis September 2019 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Nachdem sie im Rahmen ihres Bachelorstudiums (Politik und Wirtschaft, B.A.) durch Praktika im Europäischen Parlament und beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe einen Einblick in den öffentlichen Sektor bekommen konnte, studiert sie seit dem Wintersemester 2017/18 den Masterstudiengang Public Policy.



**Laura Völker, B. Sc.**

Frau Laura Völker arbeitet seit September 2018 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Seit dem Wintersemester 2017/18 studiert sie Betriebswirtschaftslehre im Master mit den Schwerpunkten Management und Volkswirtschaftslehre. Im Rahmen ihres Bachelorstudiums der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Duisburg-Essen absolvierte sie ein Auslandssemester an der University of Tampere in Finnland.



## 2. Forschung

### 2.1. Publikationen

Im Berichtszeitraum (1. Oktober 2018 bis 30. September 2019) sind die folgenden Publikationen von Institutsmitgliedern (z. T. mit [im Berichtszeitraum] externen Ko-Autoren, deren Namen nicht kursiv geschrieben sind) erschienen:

**Apolte, Thomas/Müller, Julia (2019): „The Dynamics of Political Myths and Ideologies“, Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung Diskussionspapier 1/2019, Münster.**

Why do groups of even well-educated individuals sometimes persistently believe in political myths and ideologies? We follow cognition psychology in its finding that individuals sometimes stick with intuitive but false propositions. We also follow Kahneman, however, in maintaining that they challenge their intuition when the consequences for their individual wealth are sufficiently high. We embed these propositions into a model that determines the conditions of a myth equilibrium, in which almost all individuals stick with ex-post rationalization to justify their initial intuition, or a truth equilibrium in which all individuals pursue ex-ante reasoning that aims to get as close to the truth as possible. We show why myths are clustered around certain groups and why groups are more likely to stick with political myths than individuals, thus disproving Condorcet's jury theorem.

**Bakkenbüll, Linn-Brit/Dilger, Alexander (2018): „The Willingness to Pay for a German Win of the 2014 FIFA World Cup in Brazil“, *Managing Sport and Leisure* 23 (3), S. 174-188.**

This study examines the value of sporting success of the 2014 Football World Cup in Brazil by using a method that allows measuring non-market goods, the contingent valuation method (CVM). Besides the value of sporting success in form of the willingness to pay (WTP), this study determines what influences the WTP for different rounds in the tournament. According to a survey in Germany, the WTP increased with the success of the German national football team and respondents were willing to pay €23.00 on average if Germany became the World Champion 2014. An extrapolation of the WTP of the respondents finds that the German population at large were willing to pay €1696 billion for becoming World Champion 2014. Tobit regressions show that expectations, intangible and socio-economic factors were significant determinants of the individual WTP.

***Dilger, Alexander (2018): „Erfahrungen aus der Programmkommission für die VHB-Pfingsttagung 2018“, Hochschulmanagement (Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen) 13 (4), S. 115-121.***

Die Bildung und Arbeit der Programmkommission für die VHB-Pfingsttagung 2018 in Magdeburg wird beschrieben. Erstmals wird dazu ein Sonderheft der Verbandszeitschrift Business Research erscheinen.

***Dilger, Alexander (2019): „Insolvenz: Wirtschaftswissenschaftlich“, in: Heinrich Oberreuter (Hrsg.): „Staatslexikon: Recht, Wirtschaft, Gesellschaft“, 3. Band, 8. Auflage, Herder, Freiburg i. B., Sp. 311-313.***

***Dilger, Alexander (2019): Book Review „Claudia Sternberg, Kira Gartzou-Katsouyanni, and Kalypso Nicolaïdis, The Greco-German Affair in the Euro Crisis: Mutual Recognition Lost?“, German Politics and Society 37 (2), S. 135-137.***

***Dilger, Alexander/Gehrig, Thomas/Sarstedt, Marko (2019): „(Ir)Rationality of Decisions in Business Research and Practice: Introduction to the Special Issue“, Special Issue: (Ir)Rationality of Decisions in Business Research and Practice (herausgegeben von denselben), Business Research 12 (1), S. 1-7.***

***Dilger, Alexander/Prinz, Joachim/Weimar, Daniel (2018): „20 Jahre Workshop Hochschulmanagement: Eine deskriptive Übersicht“, Hochschulmanagement (Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen) 13 (4), S. 94-100.***

Den Workshop Hochschulmanagement der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) gibt es seit 20 Jahren. Es werden die Orte der 20 Workshops dargestellt, die Zahl der Vorträge, ihre Themen und Autoren sowie daraus resultierende Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Zeitschriften.

***Hickfang, Michael/Balsmeier, Benjamin/Frick, Bernd (2018): „The Impact of Skilled Immigrant on their Local Teammates' Performance“, Applied Economics Letters 26 (2), S. 97-103.***



We use the Bosman ruling, which invalidated restrictions on the maximum number of foreign players allowed on professional football teams, to identify a causal positive impact of foreign players in German Bundesliga clubs on the individual performance of their domestic teammates.

***Klus, Milan F./Lohwasser, Todor S./Holotiuk, Friedrich/Moormann, Jürgen (2019): „Strategic Alliances between Banks and Fintechs for Digital Innovation: Motives to Collaborate and Types of Interaction“, Journal of Entrepreneurial Finance 21 (1), S. 1-23.***

In times of digitalization, established firms operating in the financial services sector increasingly form alliances with start-up companies to satisfy the customers' demand for rapid innovation and cope with the growing dynamics of markets. Technology-enabled innovation challenges traditional business models of incumbent institutions (e.g., banks) and requires them to adapt swiftly to the needs of the digital age. However, young firms providing technological solutions for the financial services industry (fintechs) also face difficulties, such as meeting regulatory requirements and winning the trust of potential customers. To compensate for these shortcomings and to exploit synergies, banks and fintechs are increasingly pooling their strengths in alliances. However, so far there is little empirical evidence on the motivation of both sides, banks and fintechs, to collaborate. We use an explorative research design and conduct semi-structured interviews to bridge that gap and shed light on what motivates banks and fintechs to join forces. Building on that, the resulting motives are systematized in a novel conceptual framework and associated with different types of alliances. Our results show that banks are particularly interested in benefiting from rapid innovation without necessarily being involved in its development, while fintechs demand resources and know-how to scale in the highly regulated financial sector. Our results have several practical implications and open up opportunities for future research.

***Lohwasser, Todor S./Wagner, Dominik/Van Essen, Marc/Lander, Michel W./Marano, Valentina (2019): „Do Institutions Matter for the Relationship between Diversification and Performance? A Meta-Analysis“, Academy of Management Proceedings 2019 (1).***

This paper offers a multilevel meta-analytic study of the relationship between business diversification and firm performance, encompassing 462 primary studies which cover 40 different countries. Whereas our work confirms the generally negative relationship of prior meta-analyses, this study further reveals considerable variability between the type of diversification (related vs. unrelated) and the countries considered. In particular, we find that related diversi-

fication has a positive effect on performance. We also encounter, that some institutional voids variables moderate the diversification-firm performance in the predicted relationship. Legal voids deteriorate the performance of diversified firms. Educational voids, however, lead to a positive focal relationship. We further find for legal voids the opposite for related diversification, namely that the effectiveness of a formal institution enhances the focal relationship. Our study shows a nuanced view about importance of type and institutional voids on the diversification-performance relationship.

## **2.2. Zur Publikation angenommen**

Im Berichtszeitraum wurde zur späteren Veröffentlichung angenommen:

***Dilger, Alexander:* „Moralisches Risiko“, „Öffentliche Betriebe“, „Spieltheorie“ und „Unternehmen“, werden erscheinen in: Heinrich Oberreuter (Hrsg.): „Staatslexikon: Recht, Wirtschaft, Gesellschaft“, 8. Auflage, Herder, Freiburg i. B.**

***Müller, Julia/Schwieren, Christiane:* „Big Five Personality Factors in the Trust Game“, wird erscheinen in: *Journal of Business Economics*.**

***Schottmüller-Einwag, Ute/Dilger, Alexander:* „Zur Empfehlung von Abfindungsobergrenzen für Vorstandsmitglieder“, wird 2020 erscheinen in: *ORDO – Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft*.**

## **2.3. Diskussionspapiere des Instituts**

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

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

### **DP-IO 10/2018**

#### **8. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik**

***Alexander Dilger/Milan F. Klus – Oktober 2018***

Das Institut für Organisationsökonomik (IO) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist inzwischen acht Jahre alt. Der 8. Jahresbericht informiert über das achte Jahr, d. h. über das Wintersemester 2017/2018 und das Sommersemester 2018. Wie in den Vorjahren werden das Institut und seine Angehörigen vorgestellt. Danach wird über die Forschung und Lehre sowie weitere Aktivitäten des Instituts berichtet.

## **DP-IO 11/2018**

### **Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age**

*Milan F. Klus/Julia Müller – November 2018*

Is leadership changing in an increasingly digitalised work environment? This question arises in corporate practice, societal debates, and in business management research. The evolution of digital technologies changes working environments considerably and creates new challenges for executives. So far, however, only little research has been conducted on how these challenges and technology-driven changes are associated with altered requirements for the skill set needed by executives. In this paper we bridge that gap by applying a three-stage research design. First, we develop a novel conceptual framework in which we categorise leadership skills and associate them with tasks, management level, and leadership experience. Building on this, we conduct semi-structured interviews with executives and systematically investigate job advertisements at the management level. Our interview results show that communication skills, subject-specific knowledge, self-organisation skills, and self-reflection skills are considered particularly relevant in times of rapid technology-driven change. Furthermore, many interview participants identify empathy and an open-mindedness towards the new as crucial personal traits. Our job advertisement analysis further reveals that executives need to be able to speak English, have IT skills, and be flexible, motivated, and stress tolerant.

## **DP-IO 12/2018**

### **The Impact of Stock Options on Risk-Taking Founder-CEOs and Innovation**

*Michael Hickfang/Ulrike Holder – Dezember 2018*

This paper investigates whether and how founder-CEOs' risk incentives (VEGA) are related to firm innovation. We exploit a change in the accounting treatment of stock-based compensation under FAS 123R in 2005 to show a relationship between founders' risk-taking incentive and innovation. Using a sample of 226 firm-year observations between 2002 and 2008, we first show that stock options are incentives that encourage founder-CEOs to engage in risk-taking behaviour and that these were significantly reduced as a result of FAS 123R. Secondly, we find that innovation activities of the observed firms are significantly declining due to the reduction of the option compensation and the associated reduction in VEGA of founder-CEOs. Finally, our difference-in-differences approach provides strong evidence that there is a relationship between CEOs risk-taking and innovation output. Our results imply that even in founder-led firms it is important to incentivise founders' risk-taking behaviour in order that firms continue to innovate and remain competitive.

## **DP-IO 1/2019**

### **100 Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik**

*Alexander Dilger/Michael Hickfang/Milan F. Klus – Januar 2019*

Dies ist das 100. Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik. Für die ersten 100 Diskussionspapiere werden die behandelten Themengebiete, methodischen Ausrichtungen, Sprache, Länge, Autoren, nachfolgenden Veröffentlichungen in Zeitschriften und Büchern sowie Zitationen dargestellt.

## **DP-IO 2/2019**

### **Begutachtungsverfahren nach Zahl, Gewichtung und Fehlern der Gutachten**

*Alexander Dilger – Februar 2019*

Begutachtungsverfahren werden analysiert anhand der Zahl der Gutachten, der Entscheidungsregel bei abweichenden Gutachtenempfehlungen und den Annahme- und Ablehnungsfehlern der Gutachten. Begutachtungsverfahren können grundsätzlich strenger oder lockerer sein, was entsprechend zu weniger fehlerhaften Annahmen oder Ablehnungen führt.

## **DP-IO 3/2019**

### **Ökonomik und Ethik wissenschaftsinterner Gutachten**

*Alexander Dilger – März 2019*

In diesem Beitrag werden wissenschaftsinterne Gutachten untersucht, ihr Hauptgrund, ihre Normen und Probleme. Es wird vorgeschlagen, Gutachterreputation als Anreiz einzusetzen.

## **DP-IO 4/2019**

### **Zur Empfehlung von Abfindungsobergrenzen für Vorstandsmitglieder**

*Ute Schottmüller-Einwag/Alexander Dilger – April 2019*

In diesem Beitrag wird untersucht, ob Vorstandsabfindungen von börsennotierten Unternehmen durch die Empfehlung 4.2.3 Abs. 4 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in ihrer Höhe begrenzt werden. Die Analyse umfangreicher empirischer Daten zu Entsprechenserklärungen aller CDAX-Unternehmen und tatsächlichen Abfindungshöhen vorzeitig ausgeschiedener Vorstandsmitglieder von DAX-Unternehmen in den Jahren 2010 bis 2014 zeigt, dass die empfohlenen Obergrenzen trotz anderslautender Entsprechenserklärungen mehrheitlich überschritten wurden. Mithilfe institutionenökonomischer, rechtswissenschaftlicher und soziologischer Ansätze wird theoretisch erklärt, warum das Comply-or-Explain-Prinzip des § 161 AktG, das der Konzeption der Empfehlungen des DCGK zugrunde liegt,

bei der untersuchten Empfehlung versagt. Auf dieser Basis wird eine Gestaltungsempfehlung für die Praxis abgeleitet, welche der Empfehlung zu einer stärkeren Wirkung verhelfen kann.

#### **DP-IO 5/2019**

### **The Influence of Political Characteristics on the Relationship between Family Control and Firm Performance: A Meta-Analytical Approach**

*Todor S. Lohwasser/Felix Hoch – Mai 2019*

This multilevel meta-analytic study, based on 176 studies from 36 countries, examines the impact of political characteristics on the performance of family firms when comparing them to non-family firms ( $k=311$ ,  $N=1,598,964$ ). Our findings support the expectation that family firm characteristics are positively related to firm performance. We trace the variance between the studies to differences in certain political characteristics of the firms' countries of origin: government stability, regime stability, regime type and special periods of factionalism. In terms of government and regime stability, we find positive moderating effects on the focal relationship. We further show that periods of factionalism even reverse the superior performance of family firms. While the focal relationship becomes stronger in democracies, the relationship turns negative when looking at anocracies and becomes stronger and positive again considering autocracies. Finally, we reveal that government stability partly mediates the influence of the regime type. Therefore, government stability is a crucial condition for family firms to prosper in any political environment. Our study has several implications for the interplay between family firms and politics: First, the comparative advantage of family firms depends on specific political characteristics. Second, the ability of institutions to provide stability is more important for family firms than the actual institutional setting itself. Third, the impact of a political environment on economic success differs between family firms and non-family firms and therefore depends on the structure of the given economy.

#### **DP-IO 6/2019**

### **Success Factors of Academic Journals in the Digital Age**

*Milan F. Klus/Alexander Dilger – Juni 2019*

Digitalisation has opened up new opportunities for the dissemination of information. That is why many academic journals have started introducing online services since the early 1990s. Previous studies suggest that online availability and free access to articles are positively connected to the number of citations. However, little is known about the relative impact of the introduction of online services at the journal level and what provides a long-term competitive

advantage in times of digital change. Based on panel data from SSCI-listed management journals from 1989 to 2016, we examine which journals have pioneered the digital field, to what extent first-mover advantages can be identified, and which journal characteristics are associated with citation-based performance indicators. Our results show that lower-ranked journals were the first to introduce digital services and were beneficiaries of the digital age. Further-more, we find a significant connection between the international composition of author teams and performance indicators. Our analysis of the relationship between online availability as well as open access and performance contradicts previous studies as we find that significant correlations diminish when adequately controlling for journal-level effects.

### **DP-IO 7/2019**

#### **Corporate Governance Reporting: Compliance with Upper Limits for Severance Payments to Members of Executive Boards in Germany**

*Alexander Dilger/Ute Schottmüller-Einwag – Juli 2019*

This paper examines how corporate governance reporting corresponds to actual conduct regarding severance payment caps for prematurely departing members of companies' executive boards in Germany. For this purpose, we first evaluate the declarations of conformity for all companies listed in the CDAX between 2010 and 2014, which we use to determine conformity and deviation rates, and analyse reasons for deviation. In a further full survey, we assess the compensation amounts of all severance payments made and published by DAX companies to their executive board members who were prematurely terminated, which allows us to compare the respective severance ratio with the cap recommended by the German Corporate Governance Codex (GCGC). We find that more than 20% of companies listed in the CDAX declared deviation in the declaration of conformity, and one-third of all deviations were justified by a rejection of the normative decision of the recommendation. Moreover, in 57% of actual severance cases where DAX companies had previously declared their compliance, the cap was exceeded; yet, none of the companies that had exceeded the cap in a severance case disclosed this in the following declaration of conformity. In the years under review, for the majority of severance cases in companies listed in the DAX, the GCGC's cap did not have any factual binding effect. Finally, in most cases the corporate reports deviated from reality and therefore could not serve as a suitable basis for decisions by the capital market.

**DP-IO 8/2019****The Relative Performance of Family Firms Depending on the Type of Financial Market*****Todor S. Lohwasser – August 2019***

The purpose of this multi-level meta-analytic study is to examine the impact of the financial environment on general performance differences between family firms and non-family firms. The considerable cross-country variability of meta-analyses focusing on this relationship suggests noticeable differences between firm- and country-based characteristics. We trace this variance to differences in the respective development of the financial markets and banking systems. We show that family firms outperform non-family firms in market-based economies. We further show that family firms report worse performance measures in well-developed financial markets. If, however, strong investor protection buttresses these already well-developed financial markets, family firms also outperform non-family firms. Our study has implications for banks, family firm owners, investors, and policy-makers.

**DP-IO 9/2019****The Influence of Institutions on Venture Capital: How Transaction Costs, Uncertainty, and Change Affect New Ventures*****Felix Hoch/Todor S. Lohwasser – September 2019***

Institutional dynamics and uncertainty in a country are crucial considerations for investors when searching for venture capital opportunities. International entrepreneurship literature has focused on the impact of unidimensional measures of institutions, despite that institutional environments undergo substantial and continuous changes in multiple dimensions. This study connects literature on the institution-based view and transaction cost economics by examining the effects of reduced transaction costs and uncertainty as institutional outcomes on entrepreneurial activities. Empirical results from 85,711 ventures in 120 countries during the period from 1996 to 2018 show that ventures raise higher funding in countries with (1) generally lower transaction costs that are not constrained by overregulation, (2) higher uncertainty, and (3) institutional environments undergoing change. Funded ventures are more likely to survive in countries with (1) lower transaction costs, (2) lower uncertainty, and without (3) general or (4) disruptive institutional change. Hence, we promote a dynamic perspective for investors and founders when assessing entrepreneurial opportunities in heterogeneous countries since institutional effects driven by uncertainty and transaction costs depend on the individual business purpose.

## 2.4. Konferenzbeiträge

Bei mehreren Autoren ist der oder die tatsächlich Vortragende unterstrichen.

**4<sup>th</sup> Luxembourg FinTech Conference, Luxembourg, 10.10.2018:**

**Lars Hornuf/*Milan Frederik Klus/Todor Stefan Lohwasser/Armin Schwienbacher*: How Do Banks Interact with Fintechs? Forms of Alliances and their Impact on Bank Value**

The increasing pervasiveness of technology-driven firms that offer banking services has led to a growing pressure on traditional banks to modernize their core business activities. Banks attempt to confront the challenges of digitalization by cooperating with financial technology firms (fintechs) in various forms. In this paper, we investigate the factors that drive banks to form alliances with fintechs. Furthermore, we analyze whether such bank-fintech alliances affect the market valuation of banks. We provide descriptive evidence on the different forms of alliances occurring in practice. Using hand-collected data covering the largest banks from Canada, France, Germany, and the United Kingdom, we show that banks are significantly more likely to form alliances with fintechs when they pursue a well-defined digital strategy and/or employ a Chief Digital Officer. We evidence that markets react more strongly if digital banks rather than traditional banks announce a bank-fintech alliance. Finally, we find that alliances are most often characterized by a product-related collaboration between the bank and the fintech and that banks most often cooperate with fintechs providing payment services.

**1st International FinTech, InsurTech & Blockchain Forum, Zürich, 24.10.2018:**

**Lars Hornuf/*Milan Frederik Klus/Todor Stefan Lohwasser/Armin Schwienbacher*: How Do Banks Interact with Fintechs? Forms of Alliances and their Impact on Bank Value**

Siehe 4<sup>th</sup> Luxembourg FinTech Conference.

**Workshop on Team Dynamics and Peer Effects 2018, Trier, 09.-10.11.2018:**

**Julia Müller/Thorsten Upmann: Eigenvalue Productivity: Measurement of Individual Contributions in Teams**

While the output of a team is evident, the productivity of each team member is typically not readily identifiable. In this paper we consider the problem of measuring the productivity of team members. We propose a new concept of co-worker productivity, which we refer to as eigenvalue productivity (EVP). We demonstrate the existence and uniqueness of our concept and show that it possesses several desirable properties. Also, we suggest a procedure for spec-



ifying the required productivity matrix of a team, and illustrate the operational practicability of EVP by means of three examples representing different types of the available data.

**16. Jahrestagung des AKempor, Salzburg, 22.-23.11.2018:**

**Milan Frederik Klus/Julia Müller: Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age**

Siehe DP-IO 11/2018.

**DRUID Academy Conference 2019, Aalborg, 16.-18.01.2019:**

**Michael Hickfang/Ulrike Holder: The Impact of Stock Options on Risk-Taking Founder-CEOs and Innovation**

Siehe DP-IO 12/2018.

**41. Workshop der VHB-Kommission Organisation, Münster, 13.-15.02.2019:**

**Michael Hickfang/Ulrike Holder: The Impact of Stock Options on Risk-Taking Founder-CEOs and Innovation**

Siehe DP-IO 12/2018.

**21. Workshop der VHB-Kommission Hochschulmanagement, Wien, 14.02.2019:**

**Alexander Dilger: Begutachtungsverfahren nach Zahl, Gewichtung und Fehlern der Gutachten**

Siehe DP-IO 2/2019

**EBI Global Annual Conference on Banking Regulation, Frankfurt, 21.02.-22.02.2019:**

**Lars Hornuf/Milan Frederik Klus/Todor Stefan Lohwasser/Armin Schwienbacher: How Do Banks Interact with Fintechs? Forms of Alliances and their Impact on Bank Value**

Siehe 4<sup>th</sup> Luxembourg FinTech Conference.

**EURAM Early Career Colloquium, Nürnberg, 27.02.-01.03.2019:**

**Milan Frederik Klus/Julia Müller: Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age**

Siehe DP-IO 11/2018.

**3<sup>rd</sup> International Conference: The Political Economy of Democracy and Dictatorship 2019, Münster, 28.02.-02.03.2019:**

***Todor S. Lohwasser/Felix Hoch: The Influence of Political Characteristics on the Relationship between Family Control and Firm Performance: A Meta-Analytical Approach***

Siehe DP-IO 5/2019.

**22. Colloquium on Personnel Economics (COPE), Augsburg, 14.-15.03.2019:**

***Milan Frederik Klus/Julia Müller: Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age***

Siehe DP-IO 11/2018.

**34<sup>th</sup> Workshop on Strategic Human Resource Management, Wien, 25.-26.04.2019:**

***Milan Frederik Klus/Julia Müller: Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age***

Siehe DP-IO 11/2018.

**Research Seminar in Economics and Management, Paderborn, 29.04.2019:**

***Milan Frederik Klus/Julia Müller: Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age***

Siehe DP-IO 11/2018.

**EURAM Annual Conference 2019, Lissabon, 26.-28.06.2019:**

***Milan Frederik Klus/Julia Müller: Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age***

Siehe DP-IO 11/2018.

**EURAM Annual Conference 2019, Lissabon, 26.-28.06.2019:**

***Michael Hickfang/Ulrike Holder: The Impact of Stock Options on Risk-Taking Founder-CEOs and Innovation***

Siehe DP-IO 12/2018.

**79<sup>th</sup> Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, 09.-13.08.2019:**

**Michael Hickfang/Ulrike Holder: The Impact of FAS 123R on Risk-Taking: Founder-CEOs and Innovation**

Siehe DP-IO 12/2018.

**79<sup>th</sup> Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, 09.-13.08.2019:**

**Todor S. Lohwasser/Dominik Wagner/Marc Van Essen/Michael W. Lander/Valentina Marano: Do Institutions Matter for the Relationship between Diversification and Performance? A Meta-Analysis**

Siehe 2.1.

**G-Forum Jahreskonferenz 2019, Wien, 25.-27.09.2019:**

**Todor Stefan Lohwasser/Felix Hoch: The Influence of Political Institutions on the Relationship Between Family Control and Firm Performance: A Meta-Analytical Approach**

Siehe DP-IO 5/2019.

**26th Annual Meeting of the German Finance Association (DGF), Essen, 27.-28.09.2019:**

**Lars Hornuf/Milan Frederik Klus/Todor Stefan Lohwasser/Armin Schwienbacher: How Do Banks Interact with Fintechs? Forms of Alliances and their Impact on Bank Value**

Siehe 4th Luxembourg FinTech Conference.

## **2.5. Promotion**

**Dr. Michael Hickfang** war von Oktober 2016 bis Mitte September 2019 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut (siehe unter 1.3) und wurde im Mai 2019 mit einer kumulativen Dissertation mit dem Titel „Implications of External Factors on Innovation in Firms and Performance in Sports“ promoviert.

## **2.6. Habilitation**

**Prof. Dr. Julia Müller** war von April 2015 bis Juni 2019 als akademische Rätin am Institut tätig (siehe unter 1.3). Am 9. April 2019 habilitierte sie sich mit einer kumulativen Habilitationsschrift mit dem Titel „Decisions under Ambiguity and Negotiations“ und einem Habilitationsvortrag zum Thema „Measurement of Individual Contributions in Teams“. Sie erhielt die Venia Legendi für das Fach Betriebswirtschaftslehre und wurde kurzzeitig Privatdozentin, bevor sie an der Universität Osnabrück zur Professorin ernannt wurde.

### **3. Lehre**

#### **3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2018/2019**

##### **Vorlesung: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre**

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

09.10.2018-29.01.2019, Di. 14-16 Uhr

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

##### **Tutorium zur Vorlesung: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre**

**Todor Stefan Lohwasser, M. Sc.**

17.10.2018-23.01.2019, Mi. 10-11 Uhr

17.10.2018-23.01.2019, Mi. 16-17 Uhr

18.10.2018-24.01.2019, Do. 10-11 Uhr

##### **Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Öffentliche Betriebe**

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

11.10.2018-31.01.2019, Do. 12-14 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**

**Dr. Michael Hickfang**

15.10.2018-21.01.2019, Mo. 10-12 Uhr

##### **Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Strategic Human Resources**

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

11.10.2018-31.01.2019, Do. 14-16 Uhr

Viele Unternehmen(leitungen) behaupten, dass ihre Mitarbeiter am wichtigsten für sie sind. Wird dies ernst genommen, dann darf die Personalfunktion nicht einfach einer relativ schwa-

chen Personalabteilung überlassen werden, sondern ist als übergreifende Managementfunktion zu begreifen und strategisch von allen (Top-)Managern zu gestalten. Dabei kommt es weniger auf die einzelnen Personalmaßnahmen an als auf deren abgestimmtes Zusammenwirken.

### **Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Strategic Human Resources**

**Milan Frederik Klus, M. A.**

12.10.2018-25.01.2019, Fr. 10-12 Uhr

### **Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Sportökonomik**

**Prof. Dr. Alexander Dilger/ Dr. Michael Hickfang**

Einführungsveranstaltung: 09.10.2018, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 11.01.2019, 9-18 Uhr/12.01.2019, 9-18 Uhr

Im Rahmen der Sportökonomik wird die ökonomische Theorie auf den Bereich des Sports angewandt. Für die empirische Überprüfung stehen dann weitaus mehr Daten zur Verfügung als in den meisten anderen Branchen. Es lassen sich begründete Gestaltungsempfehlungen für das Sportmanagement, professionelle Sportler und andere Akteure herleiten. Zumindest einige Ergebnisse lassen sich auch auf andere Wirtschaftszweige übertragen.

### **Seminar zur Betriebswirtschaftslehre: Organisationstheorien**

**Prof. Dr. Alexander Dilger/ Prof. Dr. Julia Müller/ Milan Frederik Klus, M. A.**

Einführungsveranstaltung: 11.10.2018, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 25.01.2019, 9-18 Uhr/26.01.2019, 9-18 Uhr

Im Mittelpunkt des Seminars Organisationstheorien steht die Organisation von Unternehmen. Neben einer Abgrenzung des Organisationsbegriffs werden ausgewählte Organisationstheorien in ihrem entwicklungsgeschichtlichen Kontext betrachtet.

### **Methodische Übung zum Erstellen von Studienabschlussarbeiten**

**Prof. Dr. Julia Müller**

Einführungsveranstaltung: 22.10.2018, 16-17 Uhr

Blockveranstaltung: 26.10.2018, 9-18 Uhr/27.10.2018, 9-18 Uhr

Die Übung richtet sich an alle Studentinnen und Studenten des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung – primär an diejenigen, die in nächster Zeit eine Abschlussarbeit schreiben. Ebenso können Studierende diese Übung aber auch zu einem früheren Zeitpunkt ihres Studiums besuchen, z. B. zur Vorbereitung auf das Verfassen von Seminararbeiten. Behandelt

werden methodische Fragen des wissenschaftlichen Arbeitens wie Literaturrecherche, Zitiation, Erstellung einer aussagekräftigen Gliederung, wissenschaftliches Schreiben etc.

### **3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2019**

#### **Vorlesung: Betriebliches Rechnungswesen**

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

09.04.-09.07.2019, Di. 14-16 Uhr

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

#### **Tutorium: Betriebliches Rechnungswesen**

**Todor Stefan Lohwasser, M. Sc.**

17.04.-03.07. bzw. 18.04.-04.07.2019, Mi. 16-17 Uhr bzw. Do. 9-10 Uhr

#### **Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Industrielle Beziehungen und Internationales**

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

04.04.-11.07.2019, Do. 12-14 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. 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**

**Dr. Michael Hickfang**

08.04.-01.07. bzw. 10.04.-03.07.2019, Mo. 10-12 Uhr bzw. Mi. 12-14 Uhr

## **Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Ökonomik fürs Studentenleben**

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

04.04.-11.07.2019, Do. 14-16 Uhr

Ökonomische Überlegungen lassen sich nicht nur auf Wirtschaft im engeren Sinne anwenden, sondern im Prinzip auf alle menschlichen Entscheidungen, die stets unter Knappheitsbedingungen stattfinden. So kann die ökonomische Analyse das den Studierenden Bekannteste in einem neuen Licht erscheinen lassen, nämlich ihren eigenen Alltag. Daneben gibt es für Studierende auch langfristige, das ganze Leben betreffende Entscheidungsprobleme, selbst wenn diese nicht immer als solche wahrgenommen werden. Zusammen ermöglicht dies einen Erkenntnisgewinn sowohl hinsichtlich des eigenen Lebens als auch in Bezug auf die verwendeten wirtschaftswissenschaftlichen Methoden.

## **Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Ökonomik fürs Studentenleben**

**Felix Hoch, M. Sc.**

09.04.-02.07.2019, Di. 16-18 Uhr

## **Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Unternehmensführung**

**Prof. Dr. Julia Müller**

08.04.-20.05.2019, Mo. 14-18 Uhr

Die Vorlesung betrachtet die Führung von Unternehmen aus institutioneller, funktionaler und prozessualer Sichtweise. Neben den grundlegenden Theorien zur Unternehmensführung können dabei mögliche Schwerpunkte auf die Unternehmensstrategie, die Organisationsgestaltung oder die Personalführung gelegt werden.

## **Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Unternehmensführung**

**Milan Frederik Klus, M. A.**

09.04.-21.05.2019, Di. 10-12 Uhr

## **Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Personalauswahl**

**Prof. Dr. Alexander Dilger/Milan Frederik Klus, M. A./Todor Stefan Lohwasser, M. Sc.**

Einführungsveranstaltung: 04.04.2019, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 28.06.2019, 9-18 Uhr/29.06.2019, 9-18 Uhr

Die Personalauswahl ist eine der wichtigsten Personalfunktionen, weil der Qualität der ausgewählten Personen eine sehr große Bedeutung zukommt. Mängel in der Qualifikation und

Motivation lassen sich später nur schwer ausgleichen. Allerdings ist eine gute Personalauswahl schwierig und mit Kosten verbunden. Im Seminar werden die wesentlichen Probleme und Lösungsansätze diskutiert.

### **Berliner-Münsteraner Doktorandenseminar**

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

Blockveranstaltung: 13.07.-16.07.2019 in Greifswald

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

### **3.3. Abschlussarbeiten**

Im Berichtszeitraum wurden 23 Bachelorarbeiten und 2 Masterarbeiten am Institut erfolgreich abgegeben. Diese werden im Folgenden aufgelistet, die jeweils beste Arbeit mit Zusammenfassung.

Lucas Adämmer: „Gesamtgesellschaftliche Verbesserungen durch Entscheidungsfindung mit libertärem Paternalismus“.

Dimitri Baratashvili: „Digitale Innovationen in Familienunternehmen: Chancen und Herausforderungen durch den Einbezug externer Kooperationspartner“.

Angelika Bitner: „Implementierung von digitaler Innovation in etablierten Unternehmen: Eine Analyse der Digitalisierungsstrategien von Automobilzulieferern“.

Thomas Brackmann: „Die Rolle des Chief Digital Officers für die digitale Transformation im Mittelstand“.

Janaina Lilian Drummond Nauck (Masterarbeit): „Eine verhaltensökonomische Analyse von Beratung in Entscheidungsprozessen“:

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Thematik der Beratung in Entscheidungsprozessen. Dazu wird der Unterschied der Beratung durch menschliche Berater und Algorithmen behandelt und es werden Ursachen für die Entscheidung für eine der Beratungsalternativen erforscht. Grundlegend dafür ist eine experimentelle Untersuchung. In einem szenario-basierten Laborexperiment wurden Studierende vor die Auswahl zwischen einem Algorithmus und einem menschlichen Berater gestellt und mussten sowohl im Vorfeld als auch im Nachgang der konkreten Entscheidung Angaben z. B. zu den Ursachen für ihre Entscheidung



machen. Die Auswertungen des Experiments ergaben, dass sich etwa gleich viele Teilnehmer für oder gegen den Algorithmus entschieden haben. Weder eine Beschreibung des Entwicklers des Algorithmus noch die genaue Beschreibung der Vorgehensweise des Algorithmus zeigen im durchgeführten Experiment einen entscheidenden Einfluss auf die Auswahl des Beraters. Auch für die Vertrautheit der Teilnehmer mit Algorithmen und ihre allgemeine Einstellung gegenüber Algorithmen konnte kein Effekt gezeigt werden. Die Übertragung von Verantwortung für die zu treffende Entscheidung wurde darüber hinaus durch das Experiment als irrelevant für die Auswahl eines Beraters eingestuft. Als signifikante Treiber der Entscheidung konnten hingegen sowohl das Vertrauen in die jeweiligen Berater als auch die empfundene Gerechtigkeit der Berater identifiziert werden.

Kim Enders: „Effizienzvorteile der Telemedizin“.

Silvia Christine Ewers: „Organisation und Führung virtueller Teams“.

Stefan Häken: „Aufbauorganisation und externe Netzwerke“.

Magnus Janson: „Theoretische Einordnung unterschiedlicher Führungsstile und deren Einfluss auf den Unternehmenserfolg: Eine biografieorientierte Analyse“.

Lukas Jochums: „Erfolgsunterschiede von nationalen Ligen und Nationalmannschaften“.

Katharina Sophia Johannsen: „Zeitpräferenzen bei Initiativen gegen den Klimawandel – Eine verhaltensökonomische Analyse“.

Jan Kirsch: „Anreize für Innovationen durch Mitarbeiter“.

Svenja Knels (Masterarbeit): „The Impact of Adapted Public Procurement Procedures on the Access of Start-ups to Public Contracts“.

Aleksandra Kominek: „Beförderung in Führungspositionen“.

Simon König: „Ausgeglichenheit der Spitzenligen im Fußball“.

Viktor Lehr: „Führung in Unternehmen der Zukunft“.

Robert Platow: „Einsatzmöglichkeiten von Chatbots in Innovationsprozessen“.

Loisa Riegel: „Videobewerbungen als Instrument zur Personalrekrutierung: Eine Analyse der Bewerberakzeptanz“.

Im Zuge der Digitalisierung ist es für Jobsuchende eine Selbstverständlichkeit geworden, sich auf elektronischem Weg zu bewerben. Um die Bewerbungsschwelle hierbei möglichst niedrig zu halten, setzen Unternehmen vermehrt Rekrutierungsinstrumente ein, die eine einfache und schnelle Bewerbung beispielsweise per Formular oder Video ermöglichen. Doch aus welchen Gründen sich ein Kandidat für oder gegen die Nutzung eines dieser Verfahren entscheidet, bleibt insbesondere in Bezug auf Videobewerbungen meist unbeachtet. Daher untersucht diese explorativ ausgelegte Studie, welche Faktoren die Bewerberakzeptanz von Videobewerbungen beeinflussen. Hierzu werden zuerst mögliche Faktoren identifiziert, die im Weiteren als Grundlage für die Fragebogenerhebung dienen. Die anschließend untersuchte Stichprobe umfasst Personen des bewerbungsfähigen Alters, deren Bereitschaft sich per Video zu bewerben anhand einer deskriptivstatistischen Datenanalyse mit den entwickelten Faktoren verknüpft wird. Die Ergebnisse zeigen, dass die Akzeptanz von Videobewerbungen insbesondere mit der Handhabung des Bewerbungstools sowie dem Wunsch nach Individualität und der Persönlichkeit eines Bewerbers in Zusammenhang steht. Darüber hinaus können sich die Gestaltung der Stellenanzeige und das Alter des Bewerbers ebenfalls auf dessen Bereitschaft auswirken, eine Videobewerbung aufzunehmen.

Julian Sammerl: „Profitieren Sportkonzerne vom sportlichen Erfolg?“.

Thomas Schulze Spüntrup: „Der Einfluss von Datennutzung auf den Sport“.

Lara Sophie Serafini: „Employer Branding zur Fachkräftegewinnung in ländlichen Regionen“.

Tom Strödter: „Unternehmenskooperationen und Innovation aus einer theoretischen Perspektive“.

Leo Töpferwein: „Rechtsformen für Sozialunternehmen“.

Philipp Wieschalka: „Elektromobilität als disruptive Innovation: Implikationen für die Geschäftsmodelle der Automobilbranche“.

Simon Zimmer: „Synergienutzung oder Wertvernichtung? Sind diversifizierte Unternehmen erfolgreicher als fokussierte Unternehmen?“.

## **4. Weiteres**

### **4.1. Enabling Family Business**

Am 23. Oktober 2018 hielt Herr Todor Lohwasser einen Vortrag mit dem Titel „Erfolgsfaktor Familie oder Mythos?“ auf der Veranstaltung „Enabling Family Business“ in Steinfurt und nahm dort an einer Podiumsdiskussion teil.

### **4.2. Best Paper Award**

Die Herren Milan Klus und Todor Lohwasser erhielten zusammen mit den Herren Profs. Dres. Lars Hornuf (Universität Bremen) und Armin Schwienbacher (SKEMA Business School) den Best Paper Award auf dem 1<sup>st</sup> FinTech, InsurTech & Blockchain Forum der Universität Zürich für ihr gemeinsames Forschungsprojekt „How Do Banks Interact with Fintechs? Forms of Alliances and their Impact on Bank Value“.

### **4.3. AlumniUM e. V. Posterwettbewerb für wissenschaftlichen Nachwuchs**

Am 17. Mai 2019 gewannen die Herren Milan Klus und Todor Lohwasser für ihr gemeinsames Forschungsprojekt „How Do Banks Interact with Fintechs? Forms of Alliances and their Impact on Bank Value“ mit den Herren Profs. Dres. Lars Hornuf und Armin Schwienbacher (siehe 4.2) den mit 5.000 Euro dotierten ersten Platz des AlumniUM e. V. Posterwettbewerbs für wissenschaftlichen Nachwuchs der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

### **4.4. IO-Sommerfest**

Am 5. Juni 2019 fand ein IO-Sommerfest hinter dem Institutsgebäude statt, an dem Herr Prof. Dr. Alexander Dilger, alle Mitarbeiter und viele Hilfskräfte teilnahmen.

### **4.5. Best Paper Proceedings und Best Paper Finalist**

Im Rahmen des 79<sup>th</sup> Annual Meeting of the Academy of Management in Boston wurde „Do Institutions Matter for the Relationship between Diversification and Performance? A Meta-Analysis“ der Herren Todor Lohwasser, Dr. Dominik Wagner, Profs. Dres. Marc Van Essen und Michel W. Lander sowie Frau Prof. Dr. Valentina Marano von den Gutachtern als eine der besten akzeptierten Arbeiten bewertet. Diese Auszeichnung berechtigte die Arbeit zur Veröffentlichung in den Academy of Management Proceedings. Darüber hinaus zog das Forschungsprojekt in die Finalrunde um den „Georgetown Best Paper in International Business and Policy Award“ der International Management Division ein.

## 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/forschen/diskussionspapiere.html>

- DP-IO 10/2019** 9. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik  
*Alexander Dilger/Milan Frederik Klus*  
Oktober 2019
- DP-IO 9/2019** The Influence of Institutions on Venture Capital  
How Transaction Costs, Uncertainty, and Change Affect New Ventures  
*Felix Hoch/Todor S. Lohwasser*  
September 2019
- DP-IO 8/2019** The Relative Performance of Family Firms Depending on the Type of Financial Market  
*Todor S. Lohwasser*  
August 2019
- DP-IO 7/2019** Corporate Governance Reporting  
Compliance with Upper Limits for Severance Payments to Members of Executive Boards in Germany  
*Alexander Dilger/Ute Schottmüller-Einwag*  
Juli 2019
- DP-IO 6/2019** Success Factors of Academic Journals in the Digital Age  
*Alexander Dilger/Milan F. Klus*  
Juni 2019
- DP-IO 5/2019** The Influence of Political Characteristics on the Relationship between Family Control and Firm Performance  
A Meta-Analytical Approach  
*Todor S. Lohwasser/Felix Hoch*  
Mai 2019
- DP-IO 4/2019** Zur Empfehlung von Abfindungsobergrenzen für Vorstandsmitglieder  
*Ute Schottmüller-Einwag/Alexander Dilger*  
April 2019
- DP-IO 3/2019** Ökonomik und Ethik wissenschaftsinterner Gutachten  
*Alexander Dilger*  
März 2019
- DP-IO 2/2019** Begutachtungsverfahren nach Zahl, Gewichtung und Fehlern der Gutachten  
*Alexander Dilger*  
Februar 2019
- DP-IO 1/2019** 100 Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik  
Eine deskriptive Übersicht  
*Alexander Dilger/Michael Hickfang/Milan F. Klus*  
Januar 2019
- DP-IO 12/2018** The Impact of Stock Options on Risk-Taking  
Founder-CEOs and Innovation  
*Michael Hickfang/Ulrike Holder*  
Dezember 2018
- DP-IO 11/2018** Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age  
*Milan F. Klus/Julia Müller*  
November 2018



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](http://www.wiwi.uni-muenster.de/io)

