



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

10/2021

**11. Jahresbericht
des Instituts für Organisationsökonomik**

Alexander Dilger/Lars Vischer

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
10/2021**

Oktober 2021

ISSN 2191-2475

**11. Jahresbericht
des Instituts für Organisationsökonomik**

Alexander Dilger/Lars Vischer

Zusammenfassung

Das Institut für Organisationsökonomik (IO) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster wurde am 1. Oktober 2010 gegründet. Dieser 11. Jahresbericht informiert über das elfte Jahr, d. h. über das Wintersemester 2020/21 und das Sommersemester 2021. Wie in den Vorjahren werden zuerst das Institut und seine Angehörigen vorgestellt, danach wird über die Forschung und Lehre berichtet.

Eleventh Annual Report of the Institute for Organisational Economics

Abstract

The Institute for Organisational Economics at the University of Münster was founded on October 1st, 2010. This eleventh annual report informs about the eleventh year, the winter semester 2020/21 and the summer semester 2021. As in the previous years, the institute and its members are presented, followed by reports on research and teaching.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_10_2021

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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Organisation	3
1.1. Institut.....	3
1.2. Professoren	3
1.3. Wissenschaftliches Personal	5
1.4. Sekretärinnen.....	7
1.5. Studentische Hilfskräfte	8
2. Forschung.....	10
2.1. Publikationen.....	10
2.2. Diskussionspapiere des Instituts.....	12
2.3. Konferenzbeitrag	16
3. Lehre.....	17
3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2020/21.....	17
3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2021	18
3.3. Abschlussarbeiten.....	20

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

das Institut für Organisationsökonomik wurde vor elf Jahren am 1. Oktober 2010 gegründet. Dieser Bericht informiert über die Arbeit des Instituts im elften Jahr, d. h. im Wintersemester 2020/21 und im Sommersemester 2021. 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 133. Diskussionspapier handelt.

Münster, im Oktober 2021

Alexander Dilger und Lars Vischer

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 arbeiteten im Berichtszeitraum Herr Prof. Dr. Dietmar Krafft, bereits emeritiert, drei Doktoranden, sieben studentische Hilfskräfte sowie (anteilig) drei Sekretärinnen am Institut.

Das Institut für Organisationsökonomik gehört 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. Es gehört 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, der Lehrstuhl für Unternehmensführung von Herrn Prof. Dr. Stephan Nüesch und das Institut für Entrepreneurship von Herrn Prof. Dr. David Bendig angehören.

Das Institut für Organisationsökonomik befasst sich in Forschung und Lehre theoretisch sowie empirisch mit Organisationen in ihren vielfältigen Formen aus ökonomischer Perspektive. Dazu 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 Neuorgani-

sation, 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 2020/21 bot Herr Prof. Dr. Dilger die Vorlesungen „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“, „Öffentliche Betriebe“ und „Organisationsökonomik“ an. Zusätzlich veranstaltete er zusammen mit Frau Lilo Seyberth und Herrn Felix Hoch ein Seminar zum Thema „Sportökonomik“ sowie zusammen mit Herrn Prof. Dr. Stephan Nüesch das Doktorandenseminar „Empirical Research in Business and Organizational Economics“. Im Sommersemester 2021 hielt er die Vorlesungen „Betriebliches Rechnungswesen“, „Strategic Human Resources“ und „Industrielle Beziehungen und Internationales“. Daneben veranstaltete er das Seminar „Corona-Pandemie aus betriebswirtschaftlicher Sicht“ zusammen mit Herrn Lars Vischer. Coronabedingt fanden alle Veranstaltungen sowohl im Winter- als auch im Sommersemester rein digital statt.



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 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



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 2016/17 war Herr Hoch als studentische 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 2018/19 den Masterstudiengang Public Policy ebenfalls in Münster ab und arbeitete erneut bis März 2019 als wissenschaftliche Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik.

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 Wintersemester 2020/21 die Übung zur Vorlesung „Öffentliche Betriebe“ sowie zusammen mit Herrn Professor Dilger und Frau Seyberth das Seminar „Sportökonomik“. Im Sommersemester 2021 übernahm er die Übung zur Vorlesung „Industrielle Beziehungen und Internationales“.



Lilo Seyberth, M. Sc.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Frau Lilo Seyberth ist seit November 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Institut für Organisationsökonomik tätig. Von 2015 bis 2018 studierte sie Philosophy, Politics and Economics an der University of Sussex mit dem Abschluss Bachelor of Arts. Zur Erlangung des Masters of Sciences studierte Frau Seyberth von 2018 bis 2019 Economics an der University of Sussex. Im Anschluss hieran arbeitete sie für einen Term als akademischer Tutor für die Einführung in Wirtschaftswissenschaften ebenfalls an der University of Sussex.

Im Rahmen ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit den Themen Hochschulmanagement, Frauen in Führungspositionen, Corporate Social Responsibility sowie Umweltökonomie. In der Lehre betreute sie im Wintersemester 2020/21 zusammen mit Herrn Vischer das Tutorium zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“ sowie zusammen mit Herrn Professor Dilger und Herrn Hoch das Seminar „Sportökonomik“. Im Sommersemester 2021 übernahm sie die Übung zur Vorlesung „Strategic Human Resources“.



Lars Vischer, M. A.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Herr Lars Vischer ist seit Juni 2020 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Organisationsökonomik tätig. 2017 schloss er sein 2014 begonnenes Studium der Allgemeinen Verwaltung an der Kommunalen Hochschule für Verwaltung in Hannover ab. Darauf aufbauend absolvierte Herr Vischer von Oktober 2017 bis Januar 2020 ein Studium der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Management, Entrepreneurship und Controlling an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg zur Erlangung des Masters of Arts. Zwischen seinem Bachelorstudium und dem Masterstudium sowie nach seinem Masterstudium war er jeweils kurz im öffentlichen Dienst bei einem kommunalen Arbeitgeber tätig.

In seiner Forschung beschäftigt sich Herr Vischer mit Sport- und Personalökonomik sowie öffentlichen Betrieben. In der Lehre übernahm er im Wintersemester 2020/21 zusammen mit Frau Seyberth das Tutorium zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“ so-

wie die Übung zur Vorlesung „Organisationsökonomik“. Im Sommersemester betreute er das Tutorium zur Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“ sowie zusammen mit Herrn Professor Dilger das Seminar „Corona-Pandemie aus betriebswirtschaftlicher Sicht“.

1.4. Sekretärinnen



Magdalena Balmas

Nachdem Frau Magdalena Balmas den Masterabschluss in Kommunikationswissenschaften, Deutsche Philologie und Politikwissenschaften an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster absolviert hatte und anschließend in unterschiedlichen Bereichen tätig war, unterstützt sie seit April 2021 als Sekretärin die Beschäftigten des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung und damit auch das Institut für Organisationsökonomik.



Kerstin Heitmann

Seit Oktober 2006 unterstützte Frau Kerstin Heitmann als Sekretärin das Team des Instituts für Ökonomische Bildung und von Oktober 2010 bis Dezember 2020 unterstützte sie die Beschäftigten des Centrums für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung und damit auch des Instituts für Organisationsökonomik.

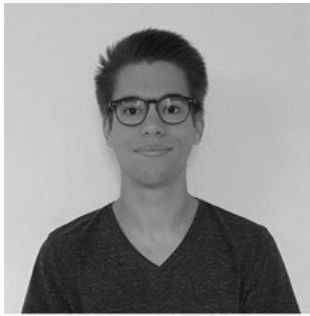
Frau Heitmann arbeitete seit 2002 an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Nachdem sie von 2002 bis 2005 dort ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation erfolgreich absolviert hatte, war sie in den unterschiedlichsten Bereichen der Universität tätig, von der Verwaltung bis hin zu verschiedenen Instituten. Seit Januar 2021 ist sie als Assistentin der Bürgermeisterin im Nordwalder Rathaus tätig.



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



Christian Colbow, B. Sc.

Herr Christian Colbow arbeitete im Zeitraum von Oktober 2019 bis Oktober 2020 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studierte seit dem Wintersemester 2018/19 den Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Management und Finance. Während seines Bachelorstudiums der Betriebswirtschaftslehre ebenfalls in Münster absolvierte er einen Auslandsaufenthalt an der Reykjavik University in Island und absolvierte ein Praktikum in der Recyclingbranche.



Vanessa Gathmann, B. A.

Frau Vanessa Gathmann arbeitet seit Mai 2021 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Sie studiert seit dem Wintersemester 2020/21 den Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre mit dem Major Management und dem Minor Marketing an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Während ihres Bachelorstudiums der Betriebswirtschaftslehre an der FH Münster war sie bereits als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft am Science-to-Business Marketing Research Centre in Münster tätig.



Tim Lammert, B. A.

Herr Tim Lammert arbeitet seit Oktober 2021 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studiert seit dem Wintersemester 2020/21 den Bachelorstudiengang Politik und Wirtschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Vor diesem Studium schloss er den Studiengang Politik und Gesellschaft mit dem Nebenfach Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn ab.



Anna Langner

Frau Anna Langner ist seit April 2021 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik tätig. Sie studiert seit dem Wintersemester 2019/20 den Bachelorstudiengang Wirtschaft und Recht an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Während ihrer Studienzzeit absolvierte sie ein Praktikum in einem Abgeordnetenbüro des deutschen Bundestages.



Daniel Lessing, B. Sc.

Herr Daniel Lessing war von Februar 2020 bis Februar 2021 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik tätig. Er studiert seit dem Wintersemester 2019/20 Betriebswirtschaftslehre im Masterstudiengang mit den Schwerpunkten Management und Accounting. Während seines wirtschaftswissenschaftlichen Bachelors an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz absolvierte er ein Praktikum in der Wirtschaftsprüfung.



Hendrik Overwien, B. Sc.

Herr Hendrik Overwien arbeitete im Zeitraum Oktober 2020 bis März 2021 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studiert seit dem Wintersemester 2019/20 den Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre mit Major Finance und Minor Entrepreneurship. Nach seinem Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster absolvierte er ein Praktikum bei der DB Privat- und Firmenkundenbank AG.



Nicola Stumm

Frau Nicola Stumm arbeitete von November 2020 bis September 2021 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Sie studierte seit dem Wintersemester 2017/18 im Zwei-Fach-Bachelor Soziologie und Ökonomik an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. Während ihrer Studienzzeit absolvierte sie ein Praktikum bei den Westfälischen Nachrichten.

2. Forschung

2.1. Publikationen

Im Berichtszeitraum (1. Oktober 2020 bis 30. September 2021) sind die folgenden Publikationen von Institutsmitgliedern (z. T. mit [inzwischen] externen Ko-Autoren, deren Namen nicht kursiv geschrieben sind) erschienen:

***Dilger, Alexander* (2021): „Spieltheorie“, in: Heinrich Oberreuter (Hrsg.): „Staatslexikon: Recht, Wirtschaft, Gesellschaft“, 5. Band, 8. Auflage, Herder, Freiburg i. B., Sp. 438-442.**

***Dilger, Alexander* (2021): „Unternehmen: Wirtschaftswissenschaftlich“, in: Heinrich Oberreuter (Hrsg.): „Staatslexikon: Recht, Wirtschaft, Gesellschaft“, 5. Band, 8. Auflage, Herder, Freiburg i. B., Sp. 1207-1211.**

***Dilger, Alexander* (2021): Book Review „Mark K. Cassell, Banking on the State: The Political Economy of Public Savings Banks“, *German Politics and Society* 39(2), S. 93-95.**

***Dilger, Alexander/Katrin Scharfenkamp* (2020): „Leistungsgerechte Vergütung im Fußball ist geschlechtergerecht“, *Sport und Gesellschaft* 17(3), S. 293-302.**

Es gibt eine zunehmende Diskussion über gleiche Bezahlung von professionellen Fußballerinnen und Fußballern. In Norwegen werden sie inzwischen gleich bezahlt, zumindest auf nationaler Ebene und von offizieller Seite. In den USA gibt es Klagen mit diesem Ziel, während in Deutschland die Diskussion gerade erst beginnt, wozu dieser Kommentar beitragen soll. Dazu werden im zweiten Abschnitt die aktuellen Unterschiede bei der Bezahlung von weiblichen und männlichen Fußballprofis skizziert. Im dritten Abschnitt werden diese Unterschiede nach drei gängigen Kriterien der Leistungsgerechtigkeit beurteilt. Dem schließt sich eine Diskussion weiterer Gerechtigkeitskonzepte im vierten Abschnitt an. Dieser Kommentar schließt mit einem kurzen Fazit und Ausblick.

***Hoch, Felix/Kellermann, Kim Leonie* (2020): „Why So Negative? Negative Party Positioning in Spatial Models of Voting“, *Center for Interdisciplinary Economics Discussion Paper* 1/2020, Münster.**

Why should political parties say what they do not want instead of saying what they want? In this paper, we introduce the concept of negative positioning into spatial models of voting and discuss its relevance as a campaigning tool in European multiparty systems. By negative positioning, we refer to the rejection, denial or criticism of opposing positions on a political issue scale without providing information on what a party's own position is instead. We argue that negative positioning is an attractive tool in reaction to high issue salience among voters as it allows to acknowledge the respective issue without costly commitment to or design of own policy proposals. We provide a first empirical test of our concept for elections held in 26 European countries between 2002 and 2018, examining immigration as an issue with a highly volatile salience. We use data on voter issue salience from the Eurobarometer and on party positions from the Manifesto Project Database. Indeed we find that if an issue is highly salient among voters, parties increase the share of negative positioning on that issue in their manifestos. Interestingly, negative positioning is more prevalent among smaller, opposition and extreme parties.

Klus, Milan F./Dilger, Alexander (2020): „Success Factors of Academic Journals in the Digital Age“, *Business Research (BuR)* 13, S. 1115-1143.

Since the early 1990s, when digitalisation began to open new opportunities for disseminating information, many academic journals started to introduce online services. However, while some studies suggest that online availability and free access to journal articles are positively connected to the number of citations an article receives, little is known about whether being an early adopter of digital services provides journals with a (long-term) competitive advantage in times of digital change. We use data from SSCI-listed management journals to examine which journals pioneered the introduction of digital services, 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. Furthermore, we find a negative correlation between general submission fees and journal performance and that the top-performing journals of our sample are those of non-commercial publishers. Our analysis of the relationship between journal performance and the provision of open access contradicts previous studies, as we find no positive correlations between performance and open access on the journal level.

Lohwasser, Todor S./Hoch, Felix/Kellermanns, Franz W. (2021): „Strength in Stability: A Meta-Analysis of Family Firm Performance Moderated by Institutional Stability and Regime Type“, Entrepreneurship Theory and Practice, Online First.

This meta-analysis of 142 studies from 36 countries examines how the institutional environment moderates the relationship between family involvement and firm performance. Specifically, we investigate performance differences between family and nonfamily firms while using property rights protection, institutional stability, and a country's regime type as moderators. Our analysis shows that institutional stability serves as a decisive moderator of the relationship between family involvement and firm performance and that family firms outperform nonfamily firms in democracies and autocracies but not in anocracies. Based on these findings, we provide and discuss both practical recommendations for family firms and theoretical implications for institutional theory.

2.2. 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 10/2020

10. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik

Alexander Dilger/Lars Vischer – Oktober 2020

Das Institut für Organisationsökonomik (IO) an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster wurde am 1. Oktober 2020 zehn Jahre alt. Dieser 10. Jahresbericht informiert über das zehnte Jahr, d. h. über das Wintersemester 2019/20 und das Sommersemester 2020. 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 11/2020

Abfindungen für Vorstandsmitglieder ohne und mit Beschränkungen

Alexander Dilger – November 2020

Empfehlungen zur Beschränkung von Abfindungen an vorzeitig ausscheidende Vorstandsmitglieder werden häufig nicht eingehalten. Solange Vorstandsmitglieder nicht gegen ihren Willen entlassen werden dürfen, ist eine Beschränkung der Abfindungen weder im Interesse der Unternehmen noch effizient. Eine solche Entlassungsmöglichkeit sollte geschaffen werden mit festem Abfindungsanspruch.

DP-IO 12/2020

Liberale Corona-Politik

Alexander Dilger – Dezember 2020

Es wird ein liberaler Ansatz zum Umgang mit der aktuellen Corona-Pandemie vorgestellt, der mehr auf individuellen Entscheidungen und Eigenverantwortung setzt als auf staatliche Vorgaben und Zwang, die weder besonders effektiv noch effizient sind. Die Anwendung dieses Ansatzes wird für zahlreiche Unterthemen skizziert und diskutiert, es werden allerdings auch mögliche Grenzen benannt.

DP-IO 1/2021

Cheating Alone and in Teams

Alexander Dilger – Januar 2021

Es gibt für ein Projekt eine Belohnung, die durch Fähigkeit, Anstrengung und Betrug gesteigert werden kann. Dies wird für einen Agenten und ein Zweierteam analysiert. Als Erweiterung wird eine Präferenz für Ehrlichkeit hinzugefügt, die Betrug verhindern kann, aber nicht unbegrenzt und nicht so leicht im Teamkontext.

DP-IO 2/2021

Anreize für Hochschullehrer vor und nach der Dienstrechtsreform

Alexander Dilger – Februar 2021

Die Einführung der W-Besoldung und der Juniorprofessur durch die Novelle des Hochschulrahmengesetzes 2002 wird kritisch betrachtet, sowohl aus der damaligen Perspektive als auch rückblickend.

DP-IO 3/2021

Erfahrungen eines Hochschullehrers aus einem Jahr Corona-Pandemie

Alexander Dilger – März 2021

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie bzw. der mit ihr verbundenen Maßnahmen auf die Lehre, Forschung, Selbstverwaltung und Work-Life-Balance eines Hochschullehrers werden dargestellt und mit weiterführenden Überlegungen verbunden.

DP-IO 4/2021

Kapitalwert bei Null- und Negativzinsen

Alexander Dilger – April 2021

Der Kapitalwert lässt sich auch bei Null- und Negativzinsen zumindest über endliche Zeiträume einfach berechnen sowie betriebswirtschaftlich für Investitionsentscheidungen sinnvoll verwenden. Volkswirtschaftlich ist relevant, warum es Zinsen von und unter null überhaupt gibt und ob höherer Konsum dann nicht besser wäre als ressourcenverbrauchende Investitionen.

DP-IO 5/2021

Entwicklungen der Vorstandsabfindungen von 2010 bis 2019

Ute Schottmüller-Einwag/Alexander Dilger – Mai 2021

Dieser Beitrag untersucht die Entwicklung der Akzeptanz der Empfehlung G.13 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex (in der Fassung vom 16. Dezember 2019, vormals 4.2.3 Abs. 4 Satz 1), die für vorzeitige Vertragsbeendigungen von Vorstandsmitgliedern Abfindungsobergrenzen vorsieht. Die Abfindungshöhen der vorzeitig ausscheidenden Vorstandsmitglieder von DAX-Unternehmen im Verhältnis zu Jahresvergütung und Restvertragslaufzeit sind im Zeitraum 2015 bis 2019 signifikant niedriger als zwischen 2010 und 2014. Ein signifikanter Rückgang der Abfindungsfälle kann hingegen nicht nachgewiesen werden. In den Erklärungen nach § 161 AktG der DAX-Unternehmen ist die Abweichungsquote bezüglich der untersuchten Empfehlung rückläufig, jedoch wird eine Überschreitung der empfohlenen Obergrenze in keinem der Fälle in der folgenden Erklärung erwähnt. Schließlich gibt es zunehmend andere Formen großzügiger Zahlungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder neben den nicht mehr so üppigen Abfindungen.

DP-IO 6/2021

Die Up-or-out-Regel

Alexander Dilger – Juni 2021

Die Up-or-out-Regel besagt, dass Assistenten in Partnerschaften (oder auch Universitäten) nach einer gewissen Zeit zu Partnern aufsteigen oder die Partnerschaft verlassen müssen. Eine dauerhafte Assistententätigkeit ist nicht möglich. Dies wirft die Frage auf, warum nicht Assistent bleiben darf, wer auf dieser Position seine Kosten mehr als erwirtschaftet, auch wenn seine Produktivität zur Beförderung zum Partner nicht ausreicht. Es werden unterschiedliche ökonomische Erklärungsansätze zur Beantwortung dieser Frage untersucht. Nach Zurückweisung des weit verbreiteten, aber unplausiblen Ansatzes, dass die Partnerschaft zur Selbstbindung an ihr implizites Beförderungsversprechen Assistenten in deren eigenem Interesse ent-

lassen muss, lautet die Antwort, dass in Partnerschaften die fragliche Situation gar nicht auftritt und die Anwendung der Up-or-out-Regel deshalb als effizient einzuschätzen ist.

DP-IO 7/2021

Einfache Vermeidung von Stimmverlusten durch Prozent-Hürden

Alexander Dilger – Juli 2021

Prozent-Hürden führen normalerweise dazu, dass Stimmen verfallen, was der Gleichheit der Wahl widerspricht und die Chancen kleinerer sowie neuer Parteien mindert. Es gibt mehrere mögliche Auswege, z. B. durch Präferenzwahl. Noch einfacher ist es, wenn jede Partei angibt, an welche andere Partei ihre Stimmen gehen sollen, falls sie selbst an der Prozent-Hürde scheitert.

DP-IO 8/2021

Lösen statt Stimmverluste unter Prozent-Hürden und bei Sitzanteilen

Alexander Dilger – August 2021

Prozent-Hürden sollen eine Zersplitterung in Parlamenten verhindern und Parteien nur in Fraktionsstärke hineinlassen. Dazu werden bislang die Stimmen für Parteien unterhalb der Hürde gar nicht berücksichtigt. Diese Ungleichheit der Wahl und Benachteiligung von kleinen Parteien ließe sich dadurch vermeiden, dass von den kleineren Parteien unterhalb der Hürde eine ausgelost wird, die die Mandate für die Stimmen all dieser kleinen Parteien erhält. Alternativ könnte jede kleinere Partei mit einer Wahrscheinlichkeit, die zu ihrem Stimmanteil proportional ist, in Fraktionsstärke einziehen oder eine freiwillige Bildung von Losgemeinschaften erlaubt werden. Schließlich kann das Lösen auch als Alternative zu den gängigen Wahlverfahren verwendet werden, um Bruchteile an Mandaten zuzuteilen oder um Stichwahlen um eine Position zu ersetzen.

DP-IO 9/2021

Einkommenssteigerung durchs Studium als wichtiges Maß

Alexander Dilger – September 2021

Die akademische Qualität der Lehre lässt sich nur schwer messen. Dagegen ist es relativ einfach, die späteren Einkommenszuwächse durch ein Studium zu bestimmen. Das ist für private wie staatliche Allokationsentscheidungen wichtig, etwa ob jemand aus finanziellen Gründen studieren soll, was und wo, während gegebene staatliche Mittel für Studienplätze effizient

eingesetzt und zusätzliche Mittel gerechtfertigt werden können, wenn sie mehr bringen als kosten.

2.3. Konferenzbeitrag

23. Workshop der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im VHB, online, 25.02.2021:

Lilo Seyberth: „Hochschulen als (besondere) Arbeitgeber: Änderungen von Arbeitsbedingungen/Arbeitsbelastung durch die Pandemie“

Die aktuelle Pandemie hatte und hat diverse Auswirkungen auf nahezu alle Bereiche des Lebens und forciert auch große Veränderungen in der Arbeitswelt. Viele Betriebe digitalisieren weitmöglichst Service und Verkauf und Arbeitgeber schicken ihre Mitarbeiter ins Homeoffice. Keine Ausnahme bilden hierbei Hochschulen, deren Beschäftigte unter anderem auch durch das Verbot von Präsenzveranstaltungen vor neue Herausforderungen gestellt werden. Für viele war Online-Lehre ein fremdes Konzept, das erst erlernt werden musste, und in einigen Universitäten musste erst die notwendige Infrastruktur dafür geschaffen werden. Dies führt in vielen Fällen zu zusätzlichen Belastungen für Beschäftigte im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich, auch mit Auswirkungen auf die Lehre. Diese Studie beschäftigt sich mit dem Ausmaß und den Auswirkungen dieser Belastungen. Ziel ist es, mittels einer länderübergreifenden Umfrage herauszufinden, inwieweit die Pandemie und der dadurch bedingte Wechsel zu Online-Lehre und Homeoffice Beschäftigte an Universitäten beeinflusst haben. Wenn möglich, sollen Maßnahmen zur Unterstützung von Hochschulangeestellten aufgezeigt werden. Untersucht werden sollen Arbeitsbedingungen, Stress und Arbeitsbelastung von Professoren sowie wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern an verschiedenen westeuropäischen Universitäten. Dabei sollen Beschäftigte von drei verschiedenen Fachbereichen befragt werden: Jeweils ein Bereich aus den Naturwissenschaften, den Wirtschaftswissenschaften und den Geisteswissenschaften. Die Umfrage besteht aus Fragen zum demographischen Hintergrund, zu Unterstützungsangeboten der Universität, positionsabhängigen Fragen sowie einer Frage zur Selbsteinschätzung der Arbeitsbelastung. Zudem sollen Fragen aus dem Katalog des *Faculty Stress Index* (Gmelch 1993) einen zweiten Indikator für Stress und Belastung von Hochschulangeestellten bilden. Während früher der Beruf Hochschullehrer als relativ stressarm galt, zeigen aktueller Studien, dass die Anforderungen auch in diesem Beruf deutlich gestiegen sind (Schmidt 2017). Bisherige Untersuchungen stellen Faktoren aus dem Bereich *Reward and Recognition* (z.B. *Job Satisfaction*; Tan 2017) sowie das Durchführen von Online-Lehre (Schuldt und Totten 2008) und den Umfang

an Lehrerfahrung (Valkov und Peeva 2020) als besonders ausschlaggebend für erhöhtes Stressempfinden heraus. Wir nehmen außerdem an, dass Beschäftigte mit Kleinkindern und Kindern im Grundschulalter in dieser Pandemie besonders belastet sind, wogegen technikaffine Mitarbeiter oder solche mit Erfahrung in Online-Lehre weniger Belastung erfahren.

3. Lehre

3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2020/21

Vorlesung: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

Prof. Dr. Alexander Dilger

03.11.2020-09.02.2021, Di. 14-16 Uhr, digital

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

Lilo Seyberth, M. Sc., Lars Vischer, M. A.

04.11.2020-03.02.2021, Mi. 10-11 Uhr, digital

05.11.2020-04.02.2021, Do. 16-17 Uhr, digital

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Öffentliche Betriebe

Prof. Dr. Alexander Dilger

05.11.2020-11.02.2021, Do. 12-14 Uhr, digital

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

Felix Hoch, M. Sc.

09.11.2020-01.02.2021, Mo. 10-12 Uhr, digital

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Organisationsökonomik

Prof. Dr. Alexander Dilger

05.11.2020-11.02.2021, Do. 14-16 Uhr, digital

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

Lars Vischer, M. A.

04.11.2020-03.02.2021, Mi. 16-18 Uhr, digital

Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Sportökonomik

Prof. Dr. Alexander Dilger/Felix Hoch, M. Sc., Lilo Seyberth, M. Sc.

Einführungsveranstaltung: 03.11.2020, 16-18 Uhr, digital

Blockveranstaltung: 08.01.2021, 9-18 Uhr/09.01.2021, 9-18 Uhr, digital

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.

Doktorandenseminar „Empirical Research in Business and Organizational Economics“

Prof. Dr. Alexander Dilger/Prof. Dr. Stephan Nüesch

Einzeltermin: 20.11.2020, 8-18 Uhr, digital

In dem Doktorandenseminar können Doktorandinnen und Doktoranden Teile ihrer Dissertationsprojekte vorstellen und diskutieren.

3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2021

Vorlesung: Betriebliches Rechnungswesen

Prof. Dr. Alexander Dilger

13.04.-20.07.2021, Di. 14-16 Uhr, digital

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 zur Vorlesung: Betriebliches Rechnungswesen

Lars Vischer, M. A.

14.04.-14.07.2021, Mi. 16-17 Uhr, digital

15.04.-15.07.2021, Do. 8-9 Uhr, digital

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Industrielle Beziehungen und Internationales

Prof. Dr. Alexander Dilger

15.04.-22.07.2021, Do. 12-14 Uhr, digital

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

Felix Hoch, M. Sc.

26.04.-12.07.2021, Mo. 10-12 Uhr, digital

28.04.-14.07.2021, Mi. 12-14 Uhr, digital

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Strategic Human Resources

Prof. Dr. Alexander Dilger

15.04.-22.07.2021, Do. 14-16 Uhr, digital

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

Lilo Seyberth, M. Sc.

21.04.-14.07.2021, Mi. 8-10 Uhr, digital

Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Corona-Pandemie aus betriebswirtschaftlicher Sicht

Prof. Dr. Alexander Dilger/Lars Vischer, M. A.

Einführungsveranstaltung: 13.04.2021, 16-18 Uhr, digital

Blockveranstaltung: 25.06.2021, 9-18 Uhr/26.06.2021, 9-18 Uhr, digital

Das Seminar hat die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Unternehmen zum Gegenstand und die Frage, wie diese darauf reagiert haben.

3.3. Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum wurden 23 Bachelorarbeiten und eine Masterarbeit abgegeben. Diese werden im Folgenden aufgelistet, die jeweils beste Arbeit mit Zusammenfassung.

Leah Aziz Mohammadi: „Wie beeinflusst Digitalisierung Carsharing?“

Laura Balkenhoff: „Wie beeinflusst Home Office die Arbeitszufriedenheit?“

Linus Behrens: „Besonderheiten der Sharing Economy zwischen Unternehmen“.

Tom Böttger: „Zuschauerinteresse, sportlicher und finanzieller Erfolg im Profifußball“.

Henny Borchard: „Haben Mütter oder kinderlose Frauen durch die Corona-Pandemie berufliche Nachteile?“

Michelle Bruns: „Spielerleihe vs. Transfers im Profifußball“.

Kathrin Dägelow: „Gibt es eine gläserne Decke für Frauen bei der Karriere?“

Paulina Dicke: „Rekrutierung über Social Media durch Unternehmen und aus Absolventensicht“.

Cedric Dose: „Wie viel Zeit und Geld kosten sowie sparen Dokumentenmanagementsysteme?“

Moritz Forster: „Probleme aus der Teilprivatisierung der Deutschen Bahn“.

Natascha Fresen: „Führung virtueller Teams: Herausforderungen und Lösungsansätze in der Corona-Krise“.

Patricia Fritz: „Gesundheit und Arbeitszufriedenheit vor und während der Corona-Pandemie“.

Leonhard Haentjes: „Zum Realoptionswert von Fußballspielern“.

Ameli Kämmerer: „Wie beeinflusst Covid-19 die Personalführung in Unternehmen?“

Verena Moorkamp: „Digitales Marketing durch Einzelhandel und Dienstleister während der Corona-Pandemie“.

Jessica Raus: „Führt Covid-19 zu einer neuen Eurokrise?“

Clarissa Schmiegel (Masterarbeit): „Active Sourcing differenziert nach Generationen“:

Durch den steigenden Fachkräftebedarf nimmt die Bedeutung von aktiven Rekrutierungsmethoden wie Active Sourcing zu. Bei dieser Methode ist ein zielgruppenorientiertes Vorgehen empfehlenswert. Eine Möglichkeit ist dabei, das Active Sourcing nach Generationenzugehörigkeit auszurichten. Da Active Sourcing bisher wenig erforscht ist, untersucht diese Arbeit diese Methode insbesondere in unternehmensinternen Personalabteilungen genauer. Außerdem sollen die Unterschiede zwischen Baby Boomern sowie den Generationen X, Y und Z im Rekrutierungskontext analysiert werden. Schließlich wird überprüft, inwiefern eine generationenspezifische Ausrichtung des Active Sourcings umgesetzt werden kann. Zur Untersuchung dieser Themen wurden sieben leitfadengestützte Interviews geführt und durch eine zusammenfassende Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen einen systematischen Active Sourcing Prozess sowie die Bedeutung von Individualisierung und Zielgruppenorientierung als Erfolgsfaktoren. Die befragten Experten konnten Unterschiede zwischen den Generationen

im Rekrutierungskontext feststellen. Auf diese Unterschiede sollte beim Active Sourcing eingegangen werden, allerdings unter Wahrung der Authentizität. Außerdem konnte das Employer Branding als Grundlage für erfolgreiches Active Sourcing identifiziert werden.

Stephan Starke: „Veränderung des Heimvorteils durch Geisterspiele in der NFL“:

Das Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit mit dem Titel Veränderung des Heimvorteils durch Geisterspiele in der NFL war es, den Einfluss von Geisterspielen durch die Corona-Pandemie auf die NFL zu beleuchten. Dabei wurde anhand ökonometrischer Methoden eine Analyse der zuvor gesammelten Daten vollzogen. Zur Forschung wurden über 40 statistische Messzahlen für alle 2.816 Spiele der NFL Regular Seasons 2010-2020 zusammengetragen, geprüft und ausgewertet. Die Spielzeiten 2010-2019 fungierten dabei als Kontrollgruppe und die Geisterspiele im Jahr 2020 als Experimentalgruppe. Die Arbeit kann eine Negierung des Heimvorteils anhand einer signifikanten Verringerung der Heimsiegquote in Geisterspielen nachweisen, jedoch kann keine Veränderung der Schiedsrichterentscheidungen zu Gunsten des Auswärtsteams sowie keine Veränderung des Heimvorteils in Spielen mit begrenzter Zuschauerkapazität festgestellt werden. Zusätzlich wurde ein einfaches Modell entwickelt, das mit ex-ante Informationen für über 72% aller Geisterspiele in 2020 den korrekten Sieger vorhersagen kann. Durch die Arbeit erhofft sich der Autor einen sportwissenschaftlichen Erkenntnisgewinn.

Julie Timmermann: „Wie hat sich das Konzept des Shareholder Values international (nicht) durchgesetzt?“

Benjamin Damian Wegner: „Recherchenetzwerke als Form der Medienkooperation“.

Caroline Werner: „Probleme und Strategien bei der Personalgewinnung im öffentlichen Dienst“.

Christina Wittenbecher: „Wie reagieren Unternehmen auf generationsspezifische Ansprüche?“

Jonathan Wohlmuth: „Der Einfluss individueller Leistungsmaße auf den Teamerfolg im Fußball“.

Hannah Zurhove: „Projektmanagement in Öffentlichen Betrieben“.

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 10/2021** 11. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Lars Vischer
Oktober 2021
- DP-IO 9/2021** Einkommenssteigerung durchs Studium als wichtiges Maß
Alexander Dilger
September 2021
- DP-IO 8/2021** Losen statt Stimmverluste unter Prozent-Hürden und bei Sitzanteilen
Alexander Dilger
August 2021
- DP-IO 7/2021** Einfache Vermeidung von Stimmverlusten durch Prozent-Hürden
Alexander Dilger
Juli 2021
- DP-IO 6/2021** Die Up-or-out-Regel
Alexander Dilger
Juni 2021
- DP-IO 5/2021** Entwicklungen der Vorstandsabfindungen von 2010 bis 2019
Ute Schottmüller-Einwag/Alexander Dilger
Mai 2021
- DP-IO 4/2021** Kapitalwert bei Null- und Negativzinsen
Alexander Dilger
April 2021
- DP-IO 3/2021** Erfahrungen eines Hochschullehrers aus einem Jahr Corona-Pandemie
Alexander Dilger
März 2021
- DP-IO 2/2021** Anreize für Hochschullehrer vor und nach der Dienstrechtsreform
Alexander Dilger
Februar 2021
- DP-IO 1/2021** Cheating Alone and in Teams
Alexander Dilger
Januar 2021
- DP-IO 12/2020** Liberale Corona-Politik
Alexander Dilger
Dezember 2020
- DP-IO 11/2020** Abfindungen für Vorstandsmitglieder ohne und mit Beschränkungen
Alexander Dilger
November 2020



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

