



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

10/2022

12. Jahresbericht
des Instituts für Organisationsökonomik

Alexander Dilger/Lars Vischer

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
10/2022**

Oktober 2022

ISSN 2750-4476

**12. 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 2022 zwölf Jahre alt. Dieser 12. Jahresbericht informiert über das zwölfte Jahr, d. h. über das Wintersemester 2021/22 und das Sommersemester 2022. Wie in den Vorjahren werden das Institut und seine Angehörigen vorgestellt. Danach wird über die Forschung und Lehre sowie weitere Aktivitäten des Instituts berichtet.

Twelfth Annual Report of the Institute for Organisational Economics

Abstract

The Institute for Organisational Economics at the University of Münster became twelve years old on October 1st, 2022. This twelfth annual report informs about the twelfth year, the winter semester 2021/22 and the summer semester 2022. 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_2022

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. Lehrbeauftragte	7
1.5. Sekretärinnen.....	8
2. Forschung	11
2.1. Publikationen.....	11
2.2. Zur Publikation angenommen	14
2.3. Diskussionspapiere des Instituts.....	14
2.4. Konferenzbeiträge	18
2.5. Promotion	20
3. Lehre.....	20
3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2021/22.....	20
3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2022	21
3.3. Abschlussarbeiten.....	23
4. Weiteres.....	24
4.1. Best Reviewer Award.....	24
4.2. Best Paper Award.....	24

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

das Institut für Organisationsökonomik wurde vor zwölf Jahren am 1. Oktober 2010 gegründet. Dieser Bericht informiert über die Arbeit des Instituts im zwölften Jahr, d. h. im Wintersemester 2021/22 und im Sommersemester 2022. 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 für Organisationsökonomik erschienen sind. Seit der Institutsgründung ist jeden Monat ein Diskussionspapier erschienen, so dass es sich bei diesem Jahresbericht bereits um das 145. Diskussionspapier handelt.

Münster, im Oktober 2022

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, zwei Lehrbeauftragte, (anteilig) drei Sekretärinnen und fünf studentische Hilfskräfte 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 2021/2022 hatte Herr Prof. Dr. Dilger ein Forschungssemester ohne Lehrverpflichtungen. Im Sommersemester 2022 hielt er die Vorlesungen „Betriebliches Rechnungswesen“, „Internationales Management“ und „Industrielle Beziehungen und Internationales“. Coronabedingt fanden alle Vorlesungen im Sommersemester hybrid statt, also sowohl im Hörsaal als auch mit digitaler Aufzeichnung. Daneben veranstaltete Herr Prof. Dr. Dilger das Seminar „Management von Familienunternehmen“ zusammen mit Herrn Dr. Felix Hoch. Zusätzlich führte er zusammen mit Herrn Prof. Hans Hirth das Berliner-Münsteraner Doktorandenseminar in Greifswald durch.



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 ange-

legte 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. *Felix Hoch*

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Herr Felix Hoch war von April 2019 bis September 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Organisationsökonomik tätig. 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 beschäftigte sich Herr Hoch einerseits mit den Auswirkungen politischer Institutionen auf verschiedene wirtschaftliche Organisationsformen und andererseits mit der ökonomischen Analyse politischer Institutionen. In der Lehre hielt er, bedingt durch das Forschungssemester von Herrn. Prof. Dr. Dilger, im Wintersemester 2021/22 im Rahmen eines Lehrauftrages die Vorlesung „Öffentliche Betriebe“. Im Sommersemester 2022 übernahm er die Übung zur Vorlesung „Industrielle Beziehungen und Internationales“ sowie zusammen mit Herrn Professor Dilger das Seminar „Management von Familienunternehmen“.

Im Mai 2022 wurde Herr Hoch mit seiner kumulativen Dissertation „How the Institutional Environment Shapes Economic Effects of Firm and Manager Characteristics“ mit der Bestnote „summa cum laude“ an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster promoviert. Seit Oktober 2022 ist er als Akademischer Rat am

neugegründeten Lehrstuhl für Transformation der Arbeitswelt von Prof. Dr. Julia Backmann an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster tätig.



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 akademische Tutorin für die Einführung in Wirtschaftswissenschaften ebenfalls an der University of Sussex.

Im Rahmen ihrer Forschung beschäftigt sich Frau Seyberth mit den Themen Hochschulmanagement, Frauen in Führungspositionen, Corporate Social Responsibility sowie Umweltökonomie. In der Lehre betreute sie im Wintersemester 2021/22 zusammen mit Herrn Vischer das Tutorium zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“ sowie zusammen mit Frau Dr. Schottmüller-Einwag das Seminar „Ökologieorientierung in Geschäftsmodellen“. Im Sommersemester 2022 übernahm sie die Übung zur Vorlesung „Internationales Management“.



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 das 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 2021/22 das Tutorium zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“ zusammen mit Frau Seyberth sowie die Übung zur Vorlesung „Öffentliche Betriebe“. Im Sommersemester 2022 betreute er das Tutorium zur Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“.

1.4. Lehrbeauftragte



Dr. Todor Stefan Lohwasser

Herr Dr. Todor Lohwasser war von November 2016 bis Juli 2020 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 Juni 2020 wurde Herr Lohwasser mit seiner kumulativen Dissertation „How Do Banks Interact With Fintech Startups?“ mit der Bestnote „summa cum laude“ an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster promoviert. Seit August 2020 ist er Geschäftsführer der Storck Bicycle GmbH in Idstein. Im Wintersemester 2021/22 hielt Herr Dr. Todor Stefan Lohwasser im Rahmen eines Lehrauftrages die Vorlesung zur „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“ via Zoom.



Dr. Ute Schottmüller-Einwag

Frau Dr. Ute Schottmüller-Einwag wurde an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster promoviert, wo sie am Institut für Organisationsökonomik vom Sommersemester 2013 bis zum Wintersemester 2017/18 externe Doktorandin war. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Fragestellungen der Corporate Governance sowie der Unternehmensethik. Sie studierte von 1990 bis 1995 Rechtswissenschaften an der Universität Konstanz (Erstes Staatsexamen). Von 1995 bis 1997 arbeitete sie als Referendarin am Landgericht Konstanz (Zweites Staatsexamen). Im Zeitraum von 1998 bis 2008 war sie als CRM-Referentin bei verschiedenen Unternehmen in der Telekommunikationsbranche in Düsseldorf und Stuttgart tätig. Berufsbegleitend studierte sie von 2004 bis 2008 Betriebswirtschaftslehre an der Fernuniversität in Hagen (Dipl.-Kffr.). Seit 2009 ist sie Lehrbeauftragte an verschiedenen Hochschulen.

Im Wintersemester 2021/22 führte Frau Dr. Schottmüller-Einwag im Rahmen eines Lehrauftrags mit Unterstützung von Frau Seyberth das Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre „Ökologieorientierung in Geschäftsmodellen“ durch.

1.5. Sekretärinnen



Magdalena Balmas

Nachdem Frau Magdalena Balmas den Magisterabschluss in Kommunikationswissenschaften, Deutscher 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 daher auch das Institut für Organisationsökonomik.



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.



Diana Stegemann

Seit August 2022 unterstützt Frau Diana Stegemann als Sekretärin das Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung und damit auch das Institut für Organisationsökonomik. Vor ihrer Tätigkeit an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster hatte sie eine Ausbildung bei einem Rechtsanwalt abgeschlossen und anschließend dort gearbeitet. Neben ihrem Beruf im Sekretariat studiert sie Geschichte und Skandinavistik an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

1.6. Studentische Hilfskräfte



Tim Christoph

Herr Tim Christoph arbeitet seit September 2022 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studiert seit dem Wintersemester 2020/21 den Zwei-Fach-Bachelor-Studiengang Ökonomik und Deutsch an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Vor diesem Studium war er als Bankkaufmann bei der Oldenburgischen Landesbank AG tätig.



Vanessa Gathmann, B. A.

Frau Vanessa Gathmann war von Mai 2021 bis August 2022 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik tätig. Sie studiert seit dem Wintersemester 2020/21 im Master Betriebswirtschaftslehre mit dem Major Management und dem Minor Marketing an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Während ihres Bachelor-Studiums der Betriebswirtschaftslehre an der FH Münster war sie bereits

als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft am Science-to-Business Marketing Research Centre in Münster beschäftigt.



Emely Kutscha-Tenkotte

Frau Emely Kutscha-Tenkotte arbeitete von November 2021 bis Mai 2022 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Sie studiert seit dem Wintersemester 2019/20 den Bachelor-Studiengang Wirtschaft und Recht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Seit dem Wintersemester 2020/21 ist sie im Vorstand einer Hochschulgruppe tätig.



Tim Lammert, B. A.

Herr Tim Lammert arbeitete von Oktober 2021 bis September 2022 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studiert seit dem Wintersemester 2020/21 im Bachelor-Studiengang Politik und Wirtschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität 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 war von April 2021 bis September 2022 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik tätig. Sie studiert seit dem Wintersemester 2019/20 den Bachelor-Studiengang Wirtschaft und Recht an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Während ihrer Studienzeit absolvierte sie ein Praktikum in einem Abgeordnetenbüro des Deutschen Bundestages.

2. Forschung

2.1. Publikationen

Im Berichtszeitraum (1. Oktober 2021 bis 30. September 2022) sind die folgenden Publikationen von Institutsmitgliedern (z. T. mit [inzwischen] externen Ko-Autoren, deren Namen nicht kursiv geschrieben sind) erschienen:

Dilger, Alexander (2021): „Die Bedeutung des Wettbewerbs in Wissenschaft und Hochschule“, Hochschulmanagement (Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen) 16(4), S. 98-102.

Wettbewerb ist in vielen gesellschaftlichen Bereichen wie Wirtschaft, Politik und Sport, aber auch in Wissenschaft und Hochschule wichtig. Wettbewerb hat positive Wirkungen auf die Leistungen und Auswahl der Wettbewerbsteilnehmer gemäß den geltenden Wettbewerbskriterien. Deshalb kommt es auf wissenschaftsadäquate Kriterien an, zumal die Alternativen zum Wettbewerb große Nachteile haben.

Dilger, Alexander (2022): „The Euro from a Business Perspective“, *Economia Internazionale/International Economics* 75(3), S. 269-282.

The euro area has several problems. Nevertheless, there is not only strong political support for it, but also most companies back the euro or at least do not complain. It is worthwhile to analyse which companies do profit from the euro and why most others do not oppose it. Exporting companies in the northern countries of the euro zone profit from the euro and the policies to save the common currency even if their countries and people suffer. Other companies, especially in the southern member countries, suffer themselves but fear a break-up of the euro area even more than its continuance. For small companies it is not worthwhile to lobby for other policies, while the companies worst affected already ceased to exist. All companies have to come to terms with the euro but should also prepare for the possible end of the euro zone. Companies in other European countries should reconsider whether they really want their countries to join the euro area.

Dilger, Alexander/Vischer, Lars (2022): „No Home Bias in Ghost Games“, *Athens Journal of Sports* 9(1), S. 9-24.

Because of the COVID-19-pandemic the men's first German football league (Bundesliga) had to take a break before it was permitted to finish the season 2019/20. However, only ghost

games without spectators in the stadiums were allowed in this finishing phase. Comparing these 83 games without spectators with the corresponding 83 regular games between the same teams with spectators before, we find that the normal advantage for the home team disappears. There were 48.2% home wins with spectators and only 32.5% without. This decrease is statistically significant. There were 32.5% away wins before the break and 44.6% thereafter, while the draws increased from 19.3% to 22.9%. However, these increases are not statistically significant. One reason for the lost home advantage is the disappearance of a home bias by the referees, who gave significantly less extra time and also less yellow and red cards to the away team.

Hoch, Felix/Rudsinske, Jonas (2021): „Building Bridges: Bilateral Manager Connections and International Trade“, Center for Interdisciplinary Economics Discussion Paper 4/2021, Münster.

We investigate whether top managers with personal ties to a foreign country facilitate trade with that country by overcoming bilateral trade barriers that obstruct international business relationships. Using individual managers' nationality, we construct a novel database of bilateral top manager connections. We analyze the trade effects of these bilateral manager connections both on the firm and on the country level. On the country level, we provide evidence for a positive effect on both bilateral exports and imports. On the firm level, we find positive effects on destination-specific foreign sales. We show that this firm-level effect is especially pronounced for institutionally distant destinations, which we interpret as bridging the gap between institutionally dissimilar countries. Furthermore, the effect is stronger for destinations with less developed institutions indicating that manager connections help overcoming trade barriers created by low institutional quality. Moreover, we show that the strength of this effect also depends on characteristics of the individual manager. Namely, the effect differs between connections of male and female managers. Gender discriminating institutions in the destination country severely downsize the pro-trade effect of female managers' connections, which could give rise to an unintended importing of gender inequality regarding management positions.

Hornuf, Lars/Klus, Milan Frederik /Lohwasser, Todor S./Schwienbacher, Armin (2021): „How Do Banks Interact With Fintech Startups?“, Small Business Economics 57(3), S. 1505-1526.

The increasing pervasiveness of technology-driven firms that offer financial services has led to growing pressure on traditional banks to modernize their core business activities and services. Many banks tackle the challenges of digitalization by cooperating with startup firms that offer technology-driven financial services and novel service packages (fintechs). In this article, we examine which banks typically collaborate with fintechs, how intensely they do so, and which form of alliance they prefer. Using hand-collected data covering the largest banks from Canada, France, Germany, and the United Kingdom, we provide detailed evidence on the different forms of alliances occurring in practice. 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. Moreover, in line with incomplete contract theory, we find that banks more frequently invest in small fintechs but often build product-related collaborations with larger fintechs.

Klus, Milan Fredrik/Müller, Julia¹ (2021): „The Digital Leader: What One Needs to Master Today’s Organisational Challenges“, *Journal of Business Economics* 91(8), S. 1189-1223.

Executives are increasingly facing various challenges associated with digitalisation, especially the simultaneous handling of many topics, loads of information flushing in via digital channels, rapid changes, and finding the right balance between the old and the new. Building on a growing body of research suggesting and systematising leadership skills, we conduct an online-survey with executives to investigate the connection between selected skills and the ability to cope with specific challenges. We find that a strong ability to think and act entrepreneurially, (self-)organisation and IT skills, a profound ability to motivate others, and a high degree of flexibility, commitment, and creativity are positively linked to the ability to cope with several digitalisation-related challenges. Surprisingly, being a strong team player does not seem to be necessarily advantageous. Moreover, many executives desire more calmness, which suggests that being able to decelerate is important in the digital age.

Lohwasser, Todor S./Hoch, Felix/Kellermanns, Franz W. (2022): „Strength in Stability: A Meta-Analysis of Family Firm Performance Moderated by Institutional Stability and Regime Type“, *Entrepreneurship Theory and Practice* 46(1), S. 117-158.

¹ Beide waren vor dem Berichtszeitraum am Institut für Organisationsökonomik beschäftigt, doch der Beitrag ist im Wesentlichen am Institut entstanden (siehe das Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik 11/2019 mit gleichem Titel) und Herr Dr. Klus gibt im Beitrag als seine Affiliation noch das Institut an.

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. Zur Publikation angenommen

Im Berichtszeitraum wurde zur späteren Veröffentlichung angenommen:

***Hoch, Felix/Lohwasser, Todor S.:* „No Risk No Funding? The Distinct Effects of Institutional Strength and Institutional Stability on Venture Capital Investments“, wird erscheinen in: International Journal of Entrepreneurial Venturing.**

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 10/2021

11. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik

Alexander Dilger/Lars Vischer – Oktober 2021

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 2021/22 und das Sommersemester 2022. Wie in den Vorjahren werden zuerst das Institut und seine Angehörigen vorgestellt, danach wird über die Forschung und Lehre berichtet.

DP-IO 11/2021

How Institutions Moderate the Effect of Gender Diversity on Firm Performance

Felix Hoch/Lilo Seyberth – November 2021

Research investigating the relationship between firm performance and gender diversity has so far reported conflicting evidence: Some studies find firm performance to benefit from gender diversity, others find negative results or no effect at all. Taking this inconclusive evidence as a sign for moderators influencing the effect of gender diversity on firm performance, we investigate the moderating influence of institutions on this relationship. Using data on 7,661 firms in 71 countries, we employ a multilevel linear regression with fixed effects to examine the moderating effect of formal as well as informal institutional characteristics. We find that institutions indeed moderate the relationship between gender diversity and firm performance. In particular, informal institutions seem to moderate the effect of diversity on market valuation (Tobin's Q), while formal institutions moderate the effect of gender diversity on firm financial performance (ROA). These results have important theoretical implications for the academic debate on gender diversity and firm performance as well as practical implications for both businesses and lawmakers.

DP-IO 12/2021

Qualitative Kosten-Nutzen-Analyse von Corona-Impfungen und Impfpflicht

Alexander Dilger – Dezember 2021

COVID-19 führt seit zwei Jahren weltweit zu schweren Erkrankungen, Todesfällen und drastischen Gegenmaßnahmen. Mit sehr schnell entwickelten Impfstoffen haben sich viele Menschen in Deutschland impfen lassen. Zur weiteren Erhöhung der Impfquote wird über eine zuvor ausgeschlossene Impfpflicht intensiv diskutiert. Eine qualitative Kosten-Nutzen-Analyse spricht dagegen, da zumindest subjektiv die Kosten für einige Ungeimpfte erheblich sind und auch nach intersubjektiven Kriterien der Nettonutzen einer Impfung nicht für jeden eindeutig positiv ist. Die Wohlfahrt ist höher bei individuellen Wahlmöglichkeiten, z. B. nach einem Beratungsgespräch, durch eine Prämie fürs freiwillige Impfen oder umgekehrt mit einer Geldzahlung Ungeimpfter zum Ausgleich der Kosten anderer aus der unterlassenen Impfung.

DP-IO 1/2022

Institutional Discrimination Against Female Managers as a Barrier to Firm Internationalization and International Trade

Felix Hoch/Jonas Rudsinske – Januar 2022

We show that firm internationalization is affected by the interaction between the board of directors' female share and gender-related institutions in foreign countries. The combination

of a high share of female directors and gender-discriminating institutions in a destination reduces sales in that foreign country relative to less discriminatory destinations. We deal with potential endogeneity due to omitted variable bias by including firm-year and origin-destination-year fixed effects, while an event study exploiting the appointments of new female board members addresses endogeneity due to reverse causality. This firm-level relationship transfers to the country-level when using countries' aggregate share of female directors and bilateral exports in a structural gravity framework including origin-year, destination-year and origin-destination fixed effects. Our findings suggest that institutionalized discrimination against female managers is a barrier to firm internationalization on the micro level and international trade on the macro level. This might give rise to disadvantages for female managers even in non-discriminatory countries.

DP-IO 2/2022

Is There a Euro Effect in European Football?

Alexander Dilger/Michael Hickfang – Februar 2022

We analyse whether the creation of the eurozone and the euro crisis had an effect on the sportive performance of professional football teams in European nations. We find a significantly positive sign of membership in the eurozone on UEFA points. However, this positive finding is not robust over time and disappears in models with more covariates. It is probably a size effect but at least the adoption of the euro brought no disadvantages in football.

DP-IO 3/2022

Tenure Track, Pragmatisierung und Hausruf

Sollen Insider bevorzugt oder ausgeschlossen werden?

Alexander Dilger – März 2022

Im deutschen Sprachraum gab es Unterschiede im Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs auf der Schwelle zur Professur. In Deutschland war in der Regel ein externer Ruf nötig, in Österreich konnte man durch Pragmatisierung oder Hausruf an der eigenen Universität verbleiben und in Schweiz wurden zuerst Tenure Tracks nach angelsächsischem Vorbild eingerichtet. Inzwischen haben die Hochschulen auch in dieser Frage mehr Autonomie und sollten sich bewusst für eine Variante entscheiden.

DP-IO 4/2022

Interkulturelle Führung aus spieltheoretischer Sicht

Alexander Dilger – April 2022

Ein Problem interkultureller Führung kann die richtige Koordination bei unterschiedlichen Normen und Erwartungen sein, was sich durch geeignete Auswahl eines Fokalpunktes lösen lässt.

DP-IO 5/2022

Der Zufall in den Wirtschaftswissenschaften

Alexander Dilger – Mai 2022

Der Zufall spielt in den Wirtschaftswissenschaften eine große Rolle, wobei meistens auf subjektive Wahrscheinlichkeiten abgestellt wird, also eingeschränktes Wissen der Wirtschaftsakteure. Objektiver Zufall in der Natur wird seltener modelliert, kommt aber auch vor. Beispielfhaft wird die Rolle des Zufalls in der Entscheidungstheorie, der Spieltheorie, der Kapitalmarkttheorie und der Ökonometrie betrachtet.

DP-IO 6/2022

Change in Home Bias Due to Ghost Games in the NFL

Stephan Starke/Lars Vischer/Alexander Dilger – Juni 2022

We analyse changes in the National Football League (NFL) due to ghost games in 2020. The home bias disappears as expected. However, referee decisions do not seem to be relevant for this. There are also no significant results for semi-ghost games with a reduced number of spectators.

DP-IO 7/2022

Personalrekrutierung aus dem Ehrenamt durch NPOs

Alexander Dilger – Juli 2022

Non-Profit-Organisationen (NPOs) können ehrenamtliche Positionen zur Selektion ihrer hauptamtlich Beschäftigten einsetzen, da Höherproduktive auch im Ehrenamt weniger Arbeitsleid empfinden.

DP-IO 8/2022

Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten

Lilo Seyberth – August 2022

Um das Ausmaß und die Auswirkungen der pandemiebedingten Änderungen und Belastungen auf Hochschulbeschäftigte zu untersuchen, haben wir im Juni 2021 eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Hochschulen in Deutschland und Österreich durchgeführt. Befragt wurden hierbei wissenschaftliche sowie nichtwissenschaftliche Beschäftigte privater und öffentlicher Hochschulen aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Geistes und Sozialwissenschaften. Die Umfrageteilnehmer wurden unter anderem zu Veränderungen in den Bereichen Arbeitsort, Arbeitsbelastung, Lehre und Arbeitszufriedenheit befragt. Deutlich wurde, dass sie allgemein eine Erhöhung von Stress und Belastung wahrnahmen. Das Arbeiten von Zuhause aus ebenso wie weitere Veränderungen während der Pandemie, beispielsweise die mangelnde Kinderbetreuung, hatten Auswirkungen auf die Hochschulbeschäftigten. Dabei gab es auch positive Ergebnisse. Vielen der Befragten sagte die Arbeit im Homeoffice zu und auch Prüfungs- und Evaluationsergebnisse blieben nach Aussage der teilnehmenden Lehrenden weitestgehend unverändert. Unterschiede scheint es vor allem zu geben zwischen Lehrenden und Nicht-Lehrenden sowie bei Personen, die sich mit den Änderungen der Digitalisierung schwertun, gegenüber solchen, denen die Digitalisierung leichtfällt.

DP-IO 9/2022

Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht

Alexander Dilger – September 2022

Kirchliche Arbeitgeber diskriminieren ihre Beschäftigten und Bewerber nach Merkmalen, nach denen andere Arbeitgeber es nicht dürfen und meist auch nicht mehr wollen. Denn die Kirchen schaden sich damit vor allem selbst, während die Diskriminierten inzwischen anderswo willkommen sind und gute Arbeit finden. Deshalb sollten die Kirchen von sich aus über ihr Vorgehen nachdenken, doch zumindest in ihrem Kernbereich und bei Verwendung eigener Mittel nicht staatlich gezwungen werden.

2.4. Konferenzbeiträge

Bei mehreren Autoren ist der oder die tatsächlich Vortragende unterstrichen.

Australian Gender Economics Workshop 2022, online, 10.-11. Februar 2022:

Felix Hoch/Lilo Seyberth: How Institutions Moderate the Effect of Gender Diversity on Firm Performance

Siehe DP-IO 11/2021.

24. Workshop der VHB-Kommission Hochschulmanagement, online, 4. März 2022:

Lilo Seyberth: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten

Siehe DP-IO 8/2022.

22nd Annual Conference of the European Academy of Management, Winterthur, 15.-17. Juni 2022:

Felix Hoch/Jonas Rudsinske: Building Bridges: Bilateral Manager Connections and International Trade

Siehe 2.1.

22nd Annual Conference of the European Academy of Management, Winterthur, 15.-17. Juni 2022:

Felix Hoch/Lilo Seyberth: How Institutions Moderate the Effect of Gender Diversity on Firm Performance

Siehe DP-IO 11/2021.

Kirchenrecht im Dialog II – Zeichen der Zeit, Fulda, 12.-14. Juli 2022:

Alexander Dilger: Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht

Siehe DP-IO 9/2022.

82nd Annual Meeting of the Academy of Management, Seattle, 5.-8. August 2022:

Felix Hoch/Lilo Seyberth: How Institutions Moderate the Effect of Gender Diversity on Firm Performance

Siehe DP-IO 11/2021.

82nd Annual Meeting of the Academy of Management, Seattle, 5.-8. August 2022:

Felix Hoch/Jonas Rudsinske: Building Bridges: Bilateral Manager Connections and International Trade

Siehe 2.1.

2.5. Promotion

Dr. Felix Hoch war von April 2019 bis September 2022 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut (siehe unter 1.3.) und wurde im Mai 2022 mit einer kumulativen Dissertation mit dem Titel „How the Institutional Environment Shapes Economic Effects of Firm and Manager Characteristics“ mit der Bestnote „summa cum laude“ promoviert.

3. Lehre

3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2021/22

Vorlesung: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

Dr. Todor Lohwasser

12.10.2021-01.02.2022, Di. 18-20 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.

13.10.2021-26.01.2022, Mi. 12-14 Uhr, hybrid

14.10.2021-27.01.2022, Do. 16-18 Uhr, hybrid

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Öffentliche Betriebe

Felix Hoch, M. Sc.

14.10.2021-03.02.2022, Do. 12-14 Uhr, hybrid

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

Lars Vischer, M. A.

11.10.2021-17.01.2022, Mo. 10-12 Uhr, hybrid

Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Ökologieorientierung in Geschäftsmodellen

Dr. Ute Schottmüller-Einwag, Lilo Seyberth, M. Sc.

Einführungsveranstaltung: 12.10.2021, 16-18 Uhr, digital

Blockveranstaltung: 28.01.2022, 9-19Uhr/29.01.2022, 9-19Uhr

In den vergangenen 20 Jahren hat ein gesellschaftliches Umdenken stattgefunden, das dazu führt, dass die ökologischen Auswirkungen menschlichen Handels stärker beachtet werden. Als Folge davon hat die Ökologieorientierung auch Einzug in die Geschäftsmodelle von Unternehmen gehalten. In diesem Seminar sollen unter anderem das Verhältnis von Ökonomie und Ökologie, die Wirkungen von staatlichen Umweltschutzmaßnahmen auf Unternehmen, die Erfassung und Berichterstattung über ökologisches Handeln von Unternehmen sowie das Phänomen des „Greenwashing“ untersucht werden.

3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2022

Vorlesung: Betriebliches Rechnungswesen

Prof. Dr. Alexander Dilger

05.04.2022-12.07.2022, Di. 14-16 Uhr, hybrid

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.

06.04.2022-06.07.2022, Mi. 16-17 Uhr, hybride Veranstaltung

07.04.2022-07.07.2022, Do. 9-10 Uhr, hybride Veranstaltung

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: International Management (in Englisch)

Prof. Dr. Alexander Dilger

07.04.2022-14.07.2022, Do. 14-16 Uhr, hybrid

International trade is of enormous importance for Germany. Large companies are increasingly multinational to transnational. Small and medium-sized companies, too, can no longer escape international competition with its opportunities and risks. Therefore, the lecture asks on the one hand how cross-border corporations are (and can be) managed, and on the other hand examines the way in which national companies (should) make decisions regarding imports and exports, choice of location and international cooperation. After clarifying the general economic basics, the management problems are functionally differentiated and discussed.

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: International Management (in Englisch)

Lilo Seyberth, M. Sc.

06.04.2022-13.07.2022, Mi. 8-10 Uhr, hybrid

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Industrielle Beziehungen und Internationales

Prof. Dr. Alexander Dilger

07.04.2022-14.07.2022, Do. 12-14 Uhr, hybrid

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

Felix Hoch, M. Sc.

04.04.2022-11.07.2022, Mo. 10-12 Uhr, hybride Veranstaltung

Seminar zu ausgewählten Feldern der BWL: Management von Familienunternehmen

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

Einführungsveranstaltung: 12.04.2022, 16-18 Uhr, digital

Blockveranstaltung: 24.06.2022, 9-18 Uhr/25.06.2022, 9-18 Uhr

Familienunternehmen gelten als Anker vieler Volkswirtschaften. Im Seminar werden die besonderen Charakteristika und die damit verbundenen Hemmnisse und Erfolgsfaktoren von Familienunternehmen herausgearbeitet. Ausgehend von diesen Ergebnissen lassen sich Empfehlungen für Eigentümer und Manager ableiten. Dazu werden wissenschaftliche Texte präsentiert und diskutiert.

Berliner-Münsteraner Doktorandenseminar

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

Blockveranstaltung: 04.08.2022-07.08.2022 in Greifswald

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

3.3. Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum wurden 16 Bachelorarbeiten abgegeben. Diese werden im Folgenden aufgelistet, die beste Arbeit mit Zusammenfassung.

Nick Bloser: „Verdrängung intrinsischer Motivation oder Befürchtung von Reputationsverlust?“

Lars Eddelbüttel: „Welche Rolle spielt Corporate Social Responsibility in der Fußball-Bundesliga?“

Jan Gerdes: „Fußballbundesligavereine und soziale Medien“.

Fabian Gulcz: „Blockchains in der Logistik“.

Johanna Henß: „Wettbewerbsprobleme beim Data Sharing“.

Jonas Michael Hommen: „Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen aus Sicht der Belegschaft“.

Anna Lena Krug: „Soziale Verantwortung eines Forschungsinstituts aus Beschäftigtensicht“.

Luise Lutterbeck: „Einfluss von Betriebsräten auf Corporate Social Responsibility“:

In der vorliegenden Bachelorarbeit wird das Thema „Einfluss von Betriebsräten auf Corporate Social Responsibility“ behandelt. Dabei wird die Frage „Welchen Einfluss nehmen Betriebs-

räte auf die Corporate Social Responsibility Maßnahmen ihres Unternehmens“ untersucht. Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, ob die Betriebsräte deutscher Unternehmen ihre Beteiligungsrechte einsetzen, um die Entscheidungen der Unternehmensleitung in Bezug auf Corporate Social Responsibility mitzugestalten. Zur Klärung der Frage werden Experteninterviews geführt und die gewonnenen Erkenntnisse mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet und analysiert.

Thilo Schmied: „Bilanzierung von Spielern in der Fußball-Bundesliga“.

Noel Schütte: „Kooperation von Versicherungen im Bereich Digitalisierung“.

Paula Stratmann: „Veränderungen durch Ultimate Tennis Showdown“.

Lea van Almsick: „Personalgewinnung über soziale Medien“.

Celine Wappler: „Sollen Unternehmen Russland wegen des Ukraine-Krieges boykottieren?“

Nick Wegerhoff: „Homeoffice und Wohnungsmarkt“.

Andreas Weiz: „Evaluation der Transparenz nachhaltiger Lieferketten“.

Sarah Wilhelm: „Betriebliches Gesundheitsmanagement und Schichtarbeit“.

4. Weiteres

4.1. Best Reviewer Award

Herr Dr. Felix Hoch wurde als herausragender Gutachter für die „Gender & Diversity in Organizations Division“ beim 82nd Annual Meeting of the Academy of Management in Seattle ausgezeichnet. Weiter erhielt er einen Best Reviewer Award für die „International Management Division“ derselben Konferenz.

4.2. Best Paper Award

Der Konferenzbeitrag „How Institutions Moderate the Effect of Board Gender Diversity on Firm Performance“ von Herrn Dr. Felix Hoch und Frau Lilo Seyberth (siehe 2.4.) wurde beim 82nd Annual Meeting of the Academy of Management in Seattle als Best Paper in den Conference Proceedings gewürdigt.

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 10/2022** 12. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Lars Vischer
Oktober 2022
- DP-IO 9/2022** Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts aus ökonomischer und wirtschaftsethischer Sicht
Alexander Dilger
September 2022
- DP-IO 8/2022** Auswirkungen von Covid-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten
Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten
Lilo Seyberth
August 2022
- DP-IO 7/2022** Personalrekrutierung aus dem Ehrenamt durch NPOs
Alexander Dilger
Juli 2022
- DP-IO 6/2022** Change in Home Bias Due to Ghost Games in the NFL
Stephan Starke/Lars Vischer/Alexander Dilger
Juni 2022
- DP-IO 5/2022** Der Zufall in den Wirtschaftswissenschaften
Alexander Dilger
Mai 2022
- DP-IO 4/2022** Interkulturelle Führung aus spieltheoretischer Sicht
Alexander Dilger
April 2022
- DP-IO 3/2022** Tenure Track, Pragmatisierung und Hausruf
Sollen Insider bevorzugt oder ausgeschlossen werden?
Alexander Dilger
März 2022
- DP-IO 2/2022** Is there a Euro Effect in European Football?
Alexander Dilger/Michael Hickfang
Februar 2022
- DP-IO 1/2022** Institutional Discrimination Against Female Managers as a Barrier to Firm Internationalization and International Trade
Felix Hoch/Jonas Rudsinske
Januar 2022
- DP-IO 12/2021** Qualitative Kosten-Nutzen-Analyse von Corona-Impfungen und Impfpflicht
Alexander Dilger
Dezember 2021
- DP-IO 11/2021** How Institutions Moderate the Effect of Gender Diversity on Firm Performance
Felix Hoch/Lilo Seyberth
November 2021



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

