

Diskussionspapier des  
Instituts für Organisationsökonomik

10/2023

13. Jahresbericht  
des Instituts für Organisationsökonomik

Alexander Dilger/Lars Vischer

Discussion Paper of the  
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des  
Instituts für Organisationsökonomik  
10/2023**

Oktober 2023

ISSN 2750-4476

**13. Jahresbericht  
des Instituts für Organisationsökonomik**

*Alexander Dilger/Lars Vischer*

**Zusammenfassung**

Das Institut für Organisationsökonomik (IO) an der Universität Münster wurde am 1. Oktober 2023 dreizehn Jahre alt. Dieser 13. Jahresbericht informiert über das dreizehnte Jahr, d. h. über das Wintersemester 2022/23 und das Sommersemester 2023. Wie in den Vorjahren werden das Institut und seine Angehörigen vorgestellt. Danach wird über die Forschung und Lehre sowie weitere Aktivitäten des Instituts berichtet.

JEL Codes: A22, A23, I23, M20, Y90

Stichwörter: Forschung, Institut, Jahresbericht, Lehre, Organisation

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

## **Abstract**

The Institute for Organisational Economics at the University of Münster became thirteen years old on October 1st, 2023. This thirteenth annual report informs about the thirteenth year, the winter semester 2022/23 and the summer semester 2023. 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\\_2023](http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_10_2023)

DOI: 10.17879/50099605401

Universität Münster  
Institut für Organisationsökonomik  
Scharnhorststraße 100  
D-48151 Münster

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

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	2
1. Organisation .....	3
1.1. Institut.....	3
1.2. Professoren .....	4
1.3. Wissenschaftliches Personal .....	5
1.5. Sekretärinnen.....	7
2. Forschung .....	10
2.1. Publikationen.....	10
2.2. Zur Publikation angenommen .....	12
2.3. Diskussionspapiere des Instituts.....	12
2.4. Konferenzbeiträge .....	16
3. Lehre.....	18
3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2022/23.....	18
3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2023 .....	20
3.3. Abschlussarbeiten.....	22
4. Weiteres.....	24
4.1. Best Paper Award.....	24
4.2. Berufungskommissionsmitglied.....	25
4.3. Interview.....	25

## **Vorwort**

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

das Institut für Organisationsökonomik wurde vor dreizehn Jahren am 1. Oktober 2010 gegründet. Dieser Bericht informiert über die Arbeit des Instituts im dreizehnten Jahr, d. h. im Wintersemester 2022/23 und im Sommersemester 2023. 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 wurde jeden Monat ein Diskussionspapier herausgegeben, so dass es sich bei diesem Jahresbericht bereits um das 157. Diskussionspapier handelt.

Die bisherige Westfälische-Wilhelms-Universität Münster ist mit Ablauf des Berichtszeitraums, d. h. zum 1. Oktober 2023, in Universität Münster umbenannt worden, was jedoch schon immer eine beliebte Kurzbezeichnung war und entsprechend in diesem Bericht verwendet wird.

Münster, im Oktober 2023

*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, (anteilig) drei Sekretärinnen und sechs studentische Hilfskräfte am Institut.

Das Institut für Organisationsökonomik an der Universität Münster gehört innerhalb der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 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, der leider Anfang August 2023 an die Universität Freiburg in der Schweiz gewechselt ist, das Institut für Entrepreneurship von Herrn Prof. Dr. David Bendig und erfreulicherweise neu der Lehrstuhl für Transformation der Arbeitswelt von Frau Prof. Dr. Julia Backmann angehören.

Das Institut für Organisationsökonomik befasst sich in Forschung und Lehre sowohl theoretisch als auch empirisch mit Organisationen in ihren vielfältigen Formen aus ökonomischer Perspektive. 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 Neuorganisation, von 2004 bis 2007 als geschäftsführender Direktor.

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

Im Wintersemester 2022/2023 hielt Herr Prof. Dr. Dilger die Vorlesungen „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“, „Öffentliche Betriebe“ und „Organisationsökonomik“. Daneben veranstaltete er das Seminar „Diversity Management“ zusammen mit Frau Lilo Seyberth, M. Sc. Im Sommersemester 2023 hielt Herr Prof. Dr. Dilger die Vorlesungen „Betriebliches Rechnungswesen“, „Strategic Human Resources“ und „Industrielle Beziehungen und Internationales“. Daneben veranstaltete er das Seminar „Internationales Management“ zusammen mit Pascal Mayer, M. Sc., Lilo Seyberth, M. Sc., und Lars Vischer, M. A., aufgrund der hohen Nachfrage zweimal. Zusätzlich führte er zusammen mit Frau Prof. Dr. Julia Backmann ein „Internal Doctoral Seminar“ durch. Alle Vorlesungen fanden hybrid statt, also sowohl im Hörsaal als auch mit digitaler Aufzeichnung.



**Prof. Dr. *Dietmar Krafft***

**Emeritus**

1956 nahm Herr Krafft ein Studium der Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Betriebswirtschaftslehre an der 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**



**Pascal Mayer, M. Sc.**

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter**

Herr Pascal Mayer ist seit April 2023 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Organisationsökonomik tätig. 2015 schloss er sein 2011 begonnenes Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Osnabrück ab. 2018 beendete er auch sein 2015 begonnenes Studium der Volkswirtschaftslehre an der Georg-August-Universität Göttingen erfolgreich. Darauf aufbauend absolvierte Herr Mayer von April 2018 bis März 2021 sein Masterstudium mit Erlangung des Master of Science in



International Economics an der Georg-August-Universität Göttingen. Während des Masterstudiums absolvierte er ein Praktikum beim Bundesministerium der Finanzen im Jahre 2019 sowie ein Auslandssemester an der McMaster University in Hamilton.

In seiner Forschung beschäftigt sich Herr Mayer mit International Business, Institutional Theory, Investment Location Choices und Internationalization Strategies. In der Lehre übernahm er im Sommersemester 2023 die Übung zur Vorlesung „Industrielle Beziehungen und Internationales“ und er betreute zusammen mit Frau Seyberth, Herrn Vischer und Herrn Professor Dr. Dilger zwei Seminare zu dem Thema „Internationales Management“.



***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 2022/23 das Tutorium zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“ sowie zusammen mit Herrn Professor Dr. Dilger das Seminar „Diversity Management“. Im Sommersemester 2023 übernahm sie die Übung zur Vorlesung „Strategic Human Resources“ sowie zusammen mit Herrn Vischer, Herrn Mayer und Herrn Professor Dr. Dilger zwei Seminare zu dem Thema „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 2022/23 die Übung zur Vorlesung „Organisationsökonomik“ sowie die Übung zur Vorlesung „Öffentliche Betriebe“. Im Sommersemester 2023 betreute er das Tutorium zur Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“ sowie zusammen mit Frau Seyberth, Herrn Mayer und Herrn Professor Dr. Dilger zwei Seminare zu dem Thema „Internationales Management“.

## **1.5. Sekretärinnen**



***Magdalena Balmas***

Nachdem Frau Magdalena Balmas den Magisterabschluss in Kommunikationswissenschaften, Deutscher Philologie und Politikwissenschaften an der 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 war 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. Während des Berichtszeitraum ist sie in Rente gegangen, arbeitet jedoch einige Stunden pro Woche als Unterstützung für das

Sekretariat weiter.



### ***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 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 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 Universität Münster. Vor diesem Studium war er als Bankkaufmann bei der Oldenburgischen Landesbank AG tätig.



***Claas Glindemann***

Herr Claas Glindemann arbeitete von Dezember 2022 bis August 2023 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studiert seit dem Wintersemester 2021/22 Politik und Wirtschaft an der Universität Münster. Während seines Studiums hat er ein politisches Studierendenpraktikum absolviert.



***Maximilian Jungen***

Herr Maximilian Jungen arbeitet seit Juli 2023 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Er studiert seit dem Wintersemester 2019/20 im Zwei-Fach-Bachelor Sport und Ökonomik an der Universität Münster. Vor diesem Studium absolvierte er eine Ausbildung als Industriekaufmann.



***Nele Meyer, B. A.***

Frau Nele Meyer arbeitete von Februar 2023 bis September 2023 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Sie studiert seit dem Wintersemester 2020/21 im Master Betriebswirtschaftslehre mit dem Major Management und dem Minor Marketing an der Universität Münster. Ihr Bachelorstudium in Betriebswirtschaftslehre hat sie 2020 an der Fachhochschule Münster abgeschlossen und im Jahr 2019 ein Praxissemester bei der Telekom Deutschland GmbH absolviert.



### ***Alexandra Michels***

Frau Alexandra Michels arbeitet seit September 2023 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Sie studiert seit dem Wintersemester 2021/22 Wirtschaft und Recht an der Universität Münster. Vor ihrer Tätigkeit am Institut hat sie ein Auslandssemester an der Universidade da Coruña absolviert.



### ***Rebecca Staubach***

Frau Rebecca Staubach arbeitet seit Oktober 2022 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Sie studiert seit dem Wintersemester 2020/21 Wirtschaft und Recht an der Universität Münster. Seit 2019 geht sie einem politischen Ehrenamt nach und gibt Nachhilfe in einem Studienkreis.

## **2. Forschung**

### **2.1. Publikationen**

Im Berichtszeitraum (1. Oktober 2022 bis 30. September 2023) sind die folgenden Publikationen von Institutsmitgliedern (z. T. mit [inzwischen] externen Ko-Autoren, deren Namen nicht kursiv geschrieben sind) erschienen:

***Dilger, Alexander (2023): „Doping in Teams: A Simple Decision Theoretic Model”, Baltic Journal of Sport and Health Sciences 1(128), S. 21-24.***

*Background.* There are many examinations of doping in individual sports but less so in team sports. *Methods.* A simple decision theoretic model is constructed and analyzed for the doping incentives and decisions of team member in professional sports. *Results.* Depending on the detection probability and the punishment of dopers, team sports members do not dope at all, at a medium or at the maximal level. The whole team has a higher incentive than an individual team member that at least some of its members dope. *Conclusion.* The doping incentives are different in team sports compared to individual sports. That there are less proven cases of

doping in team sports could be because doping is less effective or because the incentives to cover it are higher than in individual sports.

**Hoch, Felix/Lohwasser, Todor S.<sup>1</sup> (2023): „No Risk No Funding? The Distinct Effects of Institutional Strength and Institutional Stability on Venture Capital Investments“, *International Journal of Entrepreneurial Venturing* 15(2), S. 184-211.**

Research on the impact of institutions on venture capital investments has revealed a puzzling picture. While institutional theory predicts that higher developed institutions should promote investments, the empirical evidence for venture capital investments is surprisingly ambiguous. This study connects the institution-based view and the unique characteristics of venture capital investors by examining the distinct effects of institutional strength and institutional stability on venture capital investments. Empirical results from 58,062 individual companies, nested in 104 countries, show that ventures attract higher investments in countries with higher institutional strength but lower institutional stability. However, both institutional strength and institutional stability increase the survivability of those funded ventures. Hence, we promote a dynamic perspective on institutional effects for founders, investors, and policy-makers, since these institutional effects differ between institutional strength and stability as well as between different firm characteristics, strategies, and performance dimensions.

**Seyberth, Lilo (2022): „Auswirkungen von Covid-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten: Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten“, *Hochschulmanagement (Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen)* 17(3+4), S. 96-107.**

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, bei-

---

<sup>1</sup> Beide Autoren waren vor dem Berichtszeitraum am Institut für Organisationsökonomik beschäftigt, der Beitrag entstand während dieser Zeit und sie geben das Institut als ihre Affiliation an.

spielsweise 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.

## **2.2. Zur Publikation angenommen**

Im Berichtszeitraum wurde zur späteren Veröffentlichung angenommen:

***Dilger, Alexander:* „Einkommenssteigerung durchs Studium als wichtigstes Maß“, wird erscheinen in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (BFuP).**

***Schottmüller-Einwag, Ute/Dilger, Alexander:* „Entwicklungen der Vorstandsabfindungen von 2010 bis 2019“, wird erscheinen in: ORDO – Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft.**

## **2.3. Diskussionspapiere des Instituts**

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

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

**DP-IO 10/2022**

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

***Alexander Dilger/Lars Vischer – Oktober 2022***

Das Institut für Organisationsökonomik (IO) an der 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.

## **DP-IO 11/2022**

### **Non-Profit Networks**

*Alexander Dilger – November 2022*

Non-profit organisations and networks are both special. They demand and facilitate trust and can be combined.

## **DP-IO 12/2022**

### **Mitbestimmung in kulturellen Einrichtungen**

*Alexander Dilger – Dezember 2022*

Die meisten kulturellen Einrichtungen bzw. Betriebe mit künstlerischem Anspruch wie Theater und Orchester werden betrieblich mitbestimmt. Allerdings gelten für sie Einschränkungen als Tendenzbetriebe, insbesondere sollen Nicht-Künstler nicht in künstlerischen Belangen mitbestimmen, weshalb es eigene Vertretungsorgane für Künstler gibt. In öffentlich-rechtlichen Betrieben ist außerdem die grundgesetzlich geschützte Freiheit der Kunst unmittelbar relevant und schützt den künstlerischen Bereich. Dabei können von der Mitbestimmung neben den Kulturschaffenden auch die Kunst und ihre Rezipienten profitieren.

## **DP-IO 1/2023**

### **Wettbewerb im akademischen Karriereverlauf**

*Alexander Dilger – Januar 2023*

Wettbewerb spielt in den verschiedenen Phasen einer akademischen Karriere eine Rolle. Er fängt schon im Kindergarten an und hört nach der Pensionierung nicht auf, ist jedoch im Bemühen um die erste Professur auf Lebenszeit am größten. Neben der Wettbewerbsintensität ändern sich auch die Wettbewerbskriterien und die angestrebten Ziele im Laufe der Karriere und langfristig sogar für das gesamte Hochschulsystem.

## **DP-IO 2/2023**

### **Personale Versorger als spezifische Dienstleister**

*Alexander Dilger – Februar 2023*

Personale Versorgungsbetriebe bieten personalintensive Dienstleistungen an, auf die ihre nicht unbedingt selbst zahlenden Kunden angewiesen sind und teilweise sogar einen Rechtsanspruch haben. Es handelt sich um personenzentrierte Dienstleistungsbetriebe mit einer gewissen Größe und anderen charakteristischen Eigenschaften, die zu Managementproblemen führen und einer institutionenökonomischen Analyse zugänglich sind.



### **DP-IO 3/2023**

#### **Interview mit ChatGPT über KI an Hochschulen**

*Alexander Dilger – März 2023*

Im Interview mit ChatGPT geht es um den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) an Hochschulen, z. B. wie KI in der Lehre eingesetzt werden kann, um Lernprozesse zu verbessern und Studierende zu unterstützen, wie KI in der Forschung genutzt werden kann, um die Effizienz von Prozessen zu erhöhen und neue Erkenntnisse zu gewinnen, und wie KI in der Verwaltung und Selbstverwaltung von Hochschulen verwendet werden kann. Es geht auch um potenzielle Entwicklungen in der KI-Forschung und darum, wie KI die Arbeit von Wissenschaftlern in der Zukunft beeinflussen könnte. Dabei wird von ChatGPT betont, dass der Einsatz von KI stets ethischen Grundsätzen folgen und transparent kommuniziert werden sollte, um das Vertrauen der Nutzerinnen und Nutzer zu gewinnen und zu erhalten.

### **DP-IO 4/2023**

#### **Ein ganzes Land kann nicht komparativ überlegen sein**

*Alexander Dilger – April 2023*

An einem fehlerhaften Beispiel wird aufgezeigt, dass ein Land nicht in jedem Produkt einem anderen Land komparativ überlegen sein kann. Absolute Kostenvorteile sind in allen Produkten möglich, doch auch das unproduktivere Land besitzt in der Regel mindestens einen komparativen Kostenvorteil und sollte sich dann auf die Produktion des entsprechenden Gutes konzentrieren. Nur wenn das Einsatzverhältnis der Produktionsfaktoren für alle Güter und Länder gleich ist, hat keines einen komparativen Kostenvorteil und lohnt internationaler Handel nicht.

### **DP-IO 5/2023**

#### **Staatsinsolvenzen in der Finanzmarktkrise**

*Alexander Dilger – Mai 2023*

Die globale Finanzmarktkrise begann 2007 in den USA, betraf dann aber viel stärker die Eurozone, in der Staatsinsolvenzen drohten und Griechenland seine Schulden tatsächlich nicht mehr vollständig bediente. Es fehlen jedoch geordnete Verfahren für Staatsinsolvenzen oder auch für einen Austritt aus der Eurozone, in der die Probleme zu hoher Staatsschulden größer und schwerer lösbar sind.

## **DP-IO 6/2023**

### **Globalisation of Sports**

*Alexander Dilger – Juni 2023*

Globalisation affects not only politics and the economy, but also sport, which has become significantly more international, competitive and financially powerful. This is particularly advantageous for most consumers or spectators. Especially top athletes benefit, while not so good athletes can suffer from the greater competitive pressure. The same applies to event organisers and the mass media, from which the best and largest in particular benefit. Poorer nations can more easily enter and win international competitions, although richer nations retain advantages. All in all, globalisation of sports is not a zero-sum game, but the benefits outweigh the costs.

## **DP-IO 7/2023**

### **Effects of the Rule Change from Three to Five Substitutions in the Bundesliga**

*Alexander Dilger/Lars Vischer – Juli 2023*

The COVID-19 pandemic has led to massive restrictions and changes in many areas of life, including professional sports. In football, many games were cancelled and then five instead of three substitutions were allowed with the unchanged maximum of three time-outs. This initially temporary, but now permanent rule change affects the possibilities and thus the decisions of the coaches of the teams. We analyse 836 games with three possible substitutions and 1,000 games with five possible substitutions in the six seasons from 2017/2018 to 2022/2023 of the Bundesliga (first division of German men's football). In addition to team statistics, data on substitutions was collected. The results show that the rule change changed the behaviour of coaches regarding the number of substitutions made and, in some cases, the timing of substitutions. More substitutions generally have a positive effect on the result of the game.

## **DP-IO 8/2023**

### **Zum Stiftungscharakter von Wohnungsgenossenschaften**

*Alexander Dilger – August 2023*

Wohnungsgenossenschaften dienen nicht primär der Gewinnerzielung und -ausschüttung, sondern bilden Rücklagen und vergrößern ihren Wohnungsbestand, von dessen günstiger Nutzung die Genossen profitieren. Dies kann mit Stiftungen verglichen werden und führt zu verschiedenen hier diskutierten Fragen wie den Gründungsanreizen, der Rechtfertigung steu-

erlicher Vorteile, der Kontrolle des Managements und dem langfristigen Erhalt von Wohnungsgenossenschaften.

#### **DP-IO 9/2023**

#### **Bestimmung und Bewertung von Wachstumsfeldern im Sport**

*Alexander Dilger* – September 2023

Sport ist eine bedeutende und langfristig wachsende Branche. Es werden Trends innerhalb des Sports und für zukünftige Beschäftigte aufgezeigt.

#### **2.4. Konferenzbeiträge**

Bei mehreren Autoren ist der oder die tatsächlich Vortragende unterstrichen.

**36th EIBA/EIASM John H. Dunning Doctoral Tutorial in International Business, Oslo, 8. November 2022:**

**Pascal Mayer/Christopher Sabel: Policy Support Schemes and MNE Investment Location Choice**

Studies confirm that policy support – operationalized as subsidies – drives foreign investment location choices (LC). However, prior work treats policy support as monolithic. This study investigates the effect of policy support on LC along two dimensions: Direct vs. indirect and firm-specific vs. non-firm-specific policy support. We argue that direct policy support (e.g., cash) has a greater positive effect on LC than indirect policy support (e.g., tax rebates). Further, we argue that non-firm-specific policy support (by application) has a greater positive impact on LC than firm-specific policy support (for single firm). We test our assertions on data of US firms and their LCs in the EU and China. We find support for our hypotheses, contributing to the strategy literature by establishing a nuanced understanding of policy support.

**9th Football & Finance Conference, Paderborn, 21.-22. April 2023:**

**Alexander Dilger/Lars Vischer: Effects of the Rule Change from Three to Five Substitutions in the Bundesliga**

Siehe DP-IO 7/2023.

**9th Football & Finance Conference, Paderborn, 21.-22. April 2023:**

**Stephan Starke/Alexander Dilger/Lars Vischer: Change in Home Bias Due to Ghost Games in the NFL**

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.

**Inaugural Swiss SLIDE Conference, Zürich, 1.-2. Juni 2023:**

**Felix Hoch/Lilo Seyberth/Eric Clinton/Catherine Faherty/Pramodita Sharma: How the Interaction Between Female Family CEOs and Gender-Related Institutions Affects CSR in Family Firms**

Does CEO gender affect corporate social responsibility (CSR) of family firms? And does this relationship vary between countries based on different levels of social and legal gender bias? Drawing on insights from the literature on female leadership and CSR, we combine social role theory with institutional theory and explore these issues empirically based on a sample of 1,555 family firms from 29 countries. We find that family firms led by female CEOs perform stronger on both internal and environmental CSR. However, this relationship is contingent on the social and legal institutional environment. The positive effect of female CEOs is strongest in contexts of legal gender equality and, interestingly, a negative social bias against women.

**23rd Annual Conference of the European Academy of Management, Dublin, 14.-16. Juni 2023:**

**Felix Hoch/Lilo Seyberth/Eric Clinton/Catherine Faherty/Pramodita Sharma: How the Interaction Between Female Family CEOs and Gender-Related Institutions Affects CSR in Family Firms**

Siehe Inaugural Swiss SLIDE Conference.

**Academy of International Business – Annual Conference 2023, Warschau, 5.-9. Juli 2023:**

**Pascal Mayer/Christopher Sabel: Policy Support Schemes and MNE Investment Location Choice**

Siehe 36th EIBA/EIASM John H. Dunning Doctoral Tutorial in International Business.

**83nd Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, 4.-8. August 2023:**

**Felix Hoch/Lilo Seyberth/Eric Clinton/Catherine Faherty/Pramodita Sharma: How the Interaction Between Female Family CEOs and Gender-Related Institutions Affects CSR in Family Firms**

Siehe Inaugural Swiss SLIDE Conference.

**83nd Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, 4.-8. August 2023:**

**Pascal Mayer/Christopher Sabel: Policy Support Schemes and MNE Investment Location Choice**

Siehe 36th EIBA/EIASM John H. Dunning Doctoral Tutorial in International Business.

**14th ESEA Conference on Sport Economics, Cork, 23.-25. August 2023:**

**Alexander Dilger/Lars Vischer: Effects of the Rule Change from Three to Five Substitutions in the Bundesliga**

Siehe DP-IO 7/2023.

### **3. Lehre**

#### **3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2022/23**

**Vorlesung: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre**

**Prof. Dr. *Alexander Dilger***

11.10.2022-31.01.2023, Di. 14-16 Uhr, hybrid

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.***

12.10.2022-25.01.2023, Mi. 12-13 Uhr, hybrid oder

13.10.2022-26.01.2023, Do. 16-17 Uhr, hybrid

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

**Prof. Dr. Alexander Dilger.**

13.10.2022-02.02.2023, 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.**

17.10.2022-30.01.2023, Mo. 10-12 Uhr, hybrid

## **Vorlesung: Organisationsökonomik**

**Alexander Dilger**

13.10.2022-02.02.2023, Do. 14-16 Uhr, hybrid

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.**

19.10.2022-01.02.2023, Mi 16-18 Uhr, hybrid

## **Seminar zu ausgewählten Feldern der Betriebswirtschaftslehre: Diversity Management**

**Prof. Dr. Alexander Dilger/Lilo Seyberth, M. Sc.**

Einführungsveranstaltung: 11.10.2022, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 25.-26.11.2022, 9-18 Uhr

Beim Diversity Management geht es darum, Unterschiede in der Belegschaft zu managen, sei es hinsichtlich Geschlecht, Alter, Ethnie, Bildungsniveau, Fächerkultur oder sonstigen mög-

licherweise relevanten Eigenschaften. Unternehmen können innerhalb bestimmter rechtlicher, moralischer und ökonomischer Grenzen auch entscheiden, wie divers bzw. heterogen oder umgekehrt homogen ihre Belegschaft oder Teile davon sein sollen sowie welche Unterschiede betont und welche eher vernachlässigt werden sollen.

### **3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2023**

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

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

11.04.2023-11.07.2023, 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.**

12.04.2023-05.07.2023, Mi. 16-17 Uhr, hybrid oder

13.04.2023-06.07.2023, Do. 9-10 Uhr, hybrid

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

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

13.04.2023-13.07.2023, Do. 14-16 Uhr, hybrid

Viele Unternehmen (sleitungen) 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.**

19.04.2023-13.07.2023, Mi. 8-10 Uhr

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

**Prof. Dr. Alexander Dilger**

13.04.2023-13.07.2023, 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**

**Pascal Mayer, M. Sc.**

17.04.2023-10.07.2023, Mo. 10-12 Uhr

## **Seminar zu ausgewählten Feldern der BWL: Internationales Management I**

**Prof. Dr. Alexander Dilger/Pascal Mayer, M. Sc./Lilo Seyberth, M. Sc./Lars Vischer, M. A.**

Einführungsveranstaltung: 11.04.2023, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 12.-13.05.2023, 9-18 Uhr

Der internationale Handel ist für Deutschland von enormer Bedeutung. Große Unternehmen sind zunehmend multinational bis transnational. Auch kleine und mittlere Unternehmen können sich nicht mehr dem internationalen Wettbewerb mit seinen Chancen und Risiken entziehen. Das Seminar fragt daher, wie grenzüberschreitende Unternehmen geführt werden (können) und wie nationale Unternehmen Entscheidungen über Importe und Exporte, Standortwahl und internationale Geschäfte treffen (sollten). Nach der Klärung der allgemeinen ökonomischen Grundlagen werden die Managementprobleme funktional differenziert und diskutiert.



## **Seminar zu ausgewählten Feldern der BWL: Internationales Management II**

**Prof. Dr. Alexander Dilger/Pascal Mayer, M. Sc./Lilo Seyberth, M. Sc./Lars Vischer, M. A.**

Einführungsveranstaltung: 11.04.2023, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 9.-10.06.2023, 9-18 Uhr

Siehe Seminar zu ausgewählten Feldern der BWL: Internationales Management I.

## **Internal Doctoral Seminar**

**Prof. Dr. Julia Backmann/Prof. Dr. Alexander Dilger**

Blockveranstaltung: 26.05.2023, 9-14 Uhr

Die Teilnehmer vom Lehrstuhl für Transformation der Arbeitswelt von Frau Prof. Dr. Julia Backmann und vom Institut für Organisationsökonomik von Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger stellen ihre Forschungsprojekte vor und zur Diskussion.

## **3.3. Abschlussarbeiten**

Im Berichtszeitraum wurden 26 Bachelorarbeiten und 3 Masterarbeiten erfolgreich abgegeben. Diese werden im Folgenden aufgelistet, die jeweils beste Arbeit mit Zusammenfassung.

Mareike Bacher: „Markteintrittsstrategien deutscher mittelständischer Unternehmen“.

Anica Beltz: „Be- und Verhinderung von Betriebsräten durch Arbeitgeber“.

Tom Böttger (Masterarbeit): „Auswirkungen des Videoschiedsrichters auf Spiele der Fußball-Bundesliga“.

Schiedsrichter und ihre Assistenten stehen vor der Herausforderung, in komplexen und in Höchstgeschwindigkeit stattfindenden Spielsituationen korrekte Entscheidungen zu treffen. Unterbewusste Voreingenommenheit von Schiedsrichtern und die daraus resultierende systematische Bevorzugung von Teams sind in der Sportökonomik bereits vielfach nachgewiesen und beeinträchtigen die Fairness im Fußballsport. Seit der Saison 2017/2018 wird der Video Assistant Referee (VAR) als technische Unterstützung für Schiedsrichter genutzt, um klare Fehlentscheidungen zu korrigieren. Diese Arbeit untersucht anhand von 2.448 Partien und 1.880 vom VAR überprüften Spielsituationen der vier Spielzeiten 2019/2020 bis 2022/2023, welchen Einfluss die Nutzung des VAR auf Spiele der ersten und zweiten Fußball-Bundesliga hat und ob der VAR ein geeignetes Instrument ist, um dem Bias von Schiedsrichtern entgegenzuwirken. Die durchgeführten Analysen offenbaren, dass der VAR hierzu nur begrenzt in der Lage ist, denn auch mit technischer Unterstützung bleibt der menschliche Faktor im Ent-

scheidungsprozess bestehen.

Elisa Brocks: „Wie können Unternehmen Frauen für Führungspositionen gewinnen?“

Lukas de Rooter: „Faktoren der Mitarbeiterzufriedenheit im Handwerk“.

Niklas Günter: „Entwicklung von Leihspielern im Profifußball“.

Paul Kissing: „Cultural Diversity and Leadership Styles“.

Lara Koldehoff: „Frauenanteile in der Unternehmensführung und der Belegschaft“.

Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht den Zusammenhang zwischen Frauenanteilen in der Unternehmensführung und der Belegschaft. Sie soll ein Verständnis dafür bieten, ob eine höhere Repräsentation von Frauen in den oberen Führungsebenen Einflüsse auf den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft hat. Dabei soll die Arbeit die Frage beantworten, ob sich höhere Frauenanteile in den Aufsichtsräten der DAX Unternehmen, bedingt durch die Einführung der gesetzlichen Frauenquote, in der Belegschaft auswirken. Darüber hinaus wird untersucht, ob Frauenanteile in den Aufsichtsräten Auswirkungen auf Frauenanteile in den Vorständen sowie auf die oberen bis mittleren Führungspositionen haben. Mittels multiplen Regressionsanalysen werden die Zusammenhänge zeitversetzt um ein Jahr ermittelt. Die vorliegende Arbeit stützt sich auf die Theorie des *Trickle-Down-Effekts*. Die Ergebnisse zeigen positive Zusammenhänge zwischen den Frauenanteilen in den Aufsichtsräten im Vorjahr auf die Frauenanteile in den Vorständen sowie in der oberen bis mittleren Führungsebene im Folgejahr. Es wurde kein signifikantes Ergebnis für die Frauenanteile in den Aufsichtsräten und der Belegschaft gefunden.

Sophie Krämer: „Frauenquote in deutschen Aufsichtsräten differenziert nach Vertreterinnen der Anteilseigner und Beschäftigten“.

Emely Kutscha-Tenkotte: „Wie nachhaltig ist Tesla?“

Jonas Lehmköster: „Nachhaltigkeit in globalen Wertschöpfungsketten“.

Jan Liebing: „Problemverschärfung durch COVID-19 im deutschen Profifußball“.

Paula Lindenberg: „Soziale Verantwortung im Lieferkettenmanagement der Textilbranche“.

Luka Miletic: „Wie man Tennisprofi wird“.

Leon Müller: „The Impact of Artificial Intelligence on Work“.

Lionel Oberbeck: „Auswirkungen der Rechtsformwahl von Fußballbundesligamannschaften“.

Marco Alexander Schwippe: „Organisation von Claim Management“.

Sofia Panzer Seoane: „Nestlé's Geschäfte mit Trinkwasser“.

Viktoriya Plamenova Paraskevova: „Ist regionale Milch ökologischer?“

Loisa Riegel (Masterarbeit): „Onboarding in Hybrid Teams“.

Madita Ruhe (Masterarbeit): „Messung von Umweltperformance in Theorie und Praxis“.

Rebecca Staubach: „Personalrekrutierung mittels sozialer Medien“.

Patrick Stepputat: „The Role of Soft Factors for Employee Motivation“.

Finn Stuckenberg: „Professionalisierung und sportlicher Erfolg in der Leichtathletik“.

Christina Tebbe: „Personalbindung durch Jobsharing“.

Hannah Tophoven: „Konzernbilanzen im internationalen Vergleich“.

Roman Usov: „Financial Fair Play und sportlicher Wettbewerb im Fußball“.

Laura Voß: „Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Profifußball“.

Vanessa Weiler: „Präferenzen für Frauenförderung durch Unternehmen“.

## **4. Weiteres**

### **4.1. Best Paper Award**

Der Konferenzbeitrag „Policy Support Schemes and MNE Investment Location Choice“ von Herrn Pascal Mayer und Herrn Christopher Sabel (siehe 2.4) wurde bei der Academy of International Business – Annual Conference 2023 zusammen mit der UNCTAD Division of Investment and Enterprise in Warschau als Best Paper bei Jungakademikern im Bereich internationale Investitionen und Entwicklung gewürdigt.

## **4.2. Berufungskommissionsmitglied**

Frau Lilo Seyberth, M. Sc., war Mitglied der Berufungskommission zur Besetzung der Nachfolge von Herrn Prof. Dr. Stephan Nüesch am Lehrstuhl für Unternehmensführung (siehe 1.1.). Von der Kommission wurde eine Berufungsliste erstellt, doch die Berufung ist noch nicht erfolgt.

## **4.3. Interview**

Herr Prof. Dr. Alexander Dilger gab Herrn Markus Lachmann von FinanzBusiness ein Interview, welches am 14. April 2023 unter dem Titel „Ich halte es für vernünftig, die UBS noch einmal aufzuspalten“ online erschienen ist (<https://finanzbusiness.de/nachrichten/banken/article15579977.ece> mit Bezahlschranke oder kostenlosem Probezugang).

## 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 10/2023** 13. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik  
*Alexander Dilger/Lars Vischer*  
Oktober 2023
- DP-IO 9/2023** Bestimmung und Bewertung von Wachstumsfeldern im Sport  
*Alexander Dilger*  
September 2023
- DP-IO 8/2023** Zum Stiftungscharakter von Wohnungsgesellschaften  
*Alexander Dilger*  
August 2023
- DP-IO 7/2023** Effects of the Rule Change from Three to Five Substitutions in the Bundesliga  
*Alexander Dilger/Lars Vischer*  
Juli 2023
- DP-IO 6/2023** Globalisation of Sports  
*Alexander Dilger*  
Juni 2023
- DP-IO 5/2023** Staatsinsolvenzen in der Finanzkrise  
*Alexander Dilger*  
Mai 2023
- DP-IO 4/2023** Ein ganzes Land kann nicht komparativ überlegen sein  
*Alexander Dilger*  
April 2023
- DP-IO 3/2023** Interview mit ChatGPT über KI an Hochschulen  
*Alexander Dilger*  
März 2023
- DP-IO 2/2023** Personale Versorger als spezifische Dienstleister  
*Alexander Dilger*  
Februar 2023
- DP-IO 1/2023** Wettbewerb im akademischen Karriereverlauf  
*Alexander Dilger*  
Januar 2023
- DP-IO 12/2022** Mitbestimmung in kulturellen Einrichtungen  
*Alexander Dilger*  
Dezember 2022
- DP-IO 11/2022** Non-Profit Networks  
*Alexander Dilger*  
November 2022



Herausgeber:  
Prof. Dr. Alexander Dilger  
Universität Münster  
Institut für Organisationsökonomik  
Scharnhorststr. 100  
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303

Fax: +49-251/83-28429

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

