



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

10/2012

**2. Jahresbericht
des Instituts für Organisationsökonomik**

Alexander Dilger/Stephanie Kiefer

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
10/2012**

Oktober 2012

ISSN 2191-2475

**2. Jahresbericht
des Instituts für Organisationsökonomik**

Alexander Dilger/Stephanie Kiefer

Zusammenfassung

Dies ist der 2. Jahresbericht des vor zwei Jahren gegründeten Instituts für Organisationsökonomik. Berichtszeitraum sind das Wintersemester 2011/2012 und das Sommersemester 2012. Nach einer Vorstellung des Instituts, seiner Professoren und Mitarbeiter wird über die Forschung, Lehre und Weiteres des Instituts berichtet.

Second Annual Report of the Institute for Organisational Economics

Abstract

This is the second annual report of the Institute for Organisational Economics, founded two years ago. It informs about the winter semester 2011/2012 and the summer semester 2012. After a presentation of the institute, its professors and employees, it reports on research, teaching and further activities of the institute.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_10_2012.pdf

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

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

Inhaltsverzeichnis

1. Organisation	3
1.1. Institut.....	3
1.2. Professoren.....	4
1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)	5
1.4. Externer Wissenschaftler.....	8
1.5. Sekretärinnen.....	9
1.6. Studentische Hilfskräfte	10
2. Forschung	11
2.1. Publikationen.....	11
2.2. Zur Publikation angenommen	13
2.3. Diskussionspapiere des Instituts.....	14
2.4. Konferenzbeiträge	19
2.5. Promotionen	26
3. Lehre.....	26
3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2011/2012.....	26
3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2012	28
4. Weiteres.....	30
4.1. Tagung „Performance Management im Hochschulbereich“	30
4.2. 14. Workshop der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im VHB	31
4.3. 2. Konferenz „Football and Finance“	32
4.4. XING-Alumni-Treffen 2012	32

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

das Institut für Organisationsökonomik wurde am 1. Oktober 2010 gegründet. Dieser Bericht soll über die Arbeit des Instituts in seinem zweiten Jahr, d. h. dem Wintersemester 2011/2012 und dem Sommersemester 2012, informieren und geht dabei insbesondere auf die Angehörigen des Instituts, deren Forschung und Lehre ein. Für das erste Jahr des Instituts wird auf den ersten Jahresbericht verwiesen, der ebenfalls als Diskussionspapier des Instituts vor einem Jahr erschienen ist (DP-IO 10/2011). Es ist geplant, auch zukünftig in jedem Jahr einen solchen Bericht herauszugeben, wobei sich die konkrete Gestaltung erneut ändern kann, die diesmal stärker an die sonstigen Diskussionspapiere des Instituts angelehnt ist. Anregungen zur weiteren Verbesserung sind sehr willkommen sind. Diese können Sie an die auf S. II angegebene Adresse schicken, gerne auch per E-Mail. Auf diese Weise können Sie auch die zukünftigen Jahresberichte abonnieren, die Sie ansonsten außerdem auf der ebenfalls auf S. II angegebenen Institutshomepage finden werden, wo bereits dieser und der vorherige Jahresbericht stehen. Jetzt wünschen wir Ihnen erst einmal eine anregende Lektüre des vorliegenden Jahresberichts.

Münster, im Oktober 2012

Alexander Dilger und Stephanie Kiefer

1. Organisation

1.1. Institut

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

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

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



V. l. n. r.: Dipl.-Kffr. Stephanie Kiefer, Dipl.-Ök. Katrin Scharfenkamp, Laura Lütkenhöner, M. Sc., Prof. Dr. Alexander Dilger, Hongmei Xu, M. Sc., Harry Müller, M. Sc., Christoph Partosch, M. Sc.

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. Davor war er seit 2003 Professor für Betriebswirtschaftslehre am Institut für Ökonomische Bildung vor dessen Neuorganisation, welches er von 2004 bis 2007 als geschäftsführender Direktor leitete.

2002 bis 2003 war er Gastprofessor für Personalmanagement an der Universität Wien. 2001 bis 2002 vertrat er den Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Organisationsökonomie an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, wo er 1997 als wissenschaftlicher Mitarbeiter 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.



Prof. Dr. Dietmar Krafft

Emeritus

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

1964 bis 1971 arbeitete er als wissenschaftlicher Assistent und Geschäftsführer weiterhin am Institut für Verkehrswissenschaft. 1970 nahm er einen Lehrauftrag der Pädagogischen Hochschule Westfalen-Lippe an. Er lehrte dort zwei Semester, dann wurde die Stelle 1971 als Professur ausgeschrieben und durch 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 Betriebswirtschafts- als auch Volkswirtschaftslehre. Im WS 2011/2012 hielt er die Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“.

1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)



Dipl.-Kauffrau Stephanie Kiefer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

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

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

Gegenstand ihres kumulativen Promotionsvorhabens sind verschiedene sportökonomische Untersuchungen.

Im WS 2011/2012 leitete Frau Kiefer die Übung zu der Vorlesung „Internationales Management“ und betreute das Seminar „Incentives and Prices within and between Organisations“. Im SoSe 2012 betreute sie das Seminar „Geschichte der BWL“.



Laura Lütkenhöner, M. Sc.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Frau Laura Lütkenhöner begann ihre Tätigkeit bei Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger im April 2008 als studentische Hilfskraft. Im Zeitraum von November 2009 bis März 2012 setzte sie ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft fort. Seit April 2012 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt.

Von Oktober 2006 bis Oktober 2009 studierte sie *Economics and Law* an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und schloss dieses Studium mit dem *Bachelor of Science* (B. Sc.) ab. Zur Erlangung des *Masters of Science* (M. Sc.) studierte sie von Oktober 2009 bis Februar 2012 Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Management und dem Nebenfach Krankenhausmanagement. Ihre Masterarbeit trägt den Titel: „Einflussfaktoren auf studentische Evaluationen“.

Im Rahmen ihres Promotionsvorhabens beschäftigt sich Frau Lütkenhöner mit Fragestellungen des Hochschulmanagements, insbesondere mit der Qualitätsbewertung von Lehrleistungen. Im SoSe 2012 führt sie eines der beiden Tutorien zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“ durch.



Harry Müller, M. Sc.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

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

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

Im WS 2011/2012 betreute er das Seminar „Corporate Governance“ und im SoSe 2012 hielt er die Übung zu der Vorlesung „Industrielle Beziehungen und Internationales“.

Bis Februar 2012 unterstützte Herr Müller den Kommissionsvorsitzenden, Herrn Prof. Dr. Dilger, bei der Organisation des jährlichen Workshops Hochschulmanagement der gleichnamigen wissenschaftlichen Kommission im Verein der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (VHB) und pflegte die Homepage der Kommission.



Christoph Partosch, M. Sc.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Herr Christoph Partosch ist seit November 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Institut für Organisationsökonomik tätig.

Er studierte von 2005 bis 2008 Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München (B. Sc.) und kam dann an die Westfälische Wilhelms-Universität Münster, um dort von 2008 bis 2011 den *Master of Science* zu absolvieren. Seine Studienschwerpunkte waren Strategie und Marketing.

Im Rahmen seines Promotionsvorhabens beschäftigt sich Herr Partosch mit sportökonomischen Themen wie beispielsweise der Fragestellung, inwieweit eine Teilnahme an internationalen Wettbewerben die Leistungen deutscher Fußballklubs in der Bundesliga beeinflusst.

Im Sommersemester 2012 betreute er die Übung zur Vorlesung „Strategic Human Resources“.



Dipl.-Ökonomin Katrin Scharfenkamp

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

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

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

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

In der Lehre betreute sie im WS 2011/2012 Studierende der Vorlesung „Betriebliches Rechnungswesen“ und der Übung zur Vorlesung „Öffentliche Betriebe“ und im SoSe 2012 ein Tutorium zur Vorlesung „Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“.

Im Rahmen der Selbstverwaltung ist sie für die Bibliotheksarbeit des Instituts zuständig.

Hongmei Xu, M. Sc.



Wissenschaftliche Hilfskraft

Frau Hongmei Xu arbeitet seit Oktober 2011 als wissenschaftliche Hilfskraft für Herrn Prof. Dr. Dilger am Institut für Organisationsökonomik.

Von September 2005 bis Juli 2009 studierte sie *International Trade and Economics* (B. Sc.) an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Jilin-Universität in China. Von September 2009 bis Juni 2011 studierte sie *Industrial Economics* (M. Sc.) ebenfalls an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Jilin-Universität in China.

Im Rahmen ihres Promotionsvorhabens beschäftigt sich Frau Xu mit der Corporate-Governance-Struktur von börsennotierten Unternehmen in China und Deutschland. Im Sommersemester 2012 besuchte sie das Doktorandenseminar „Advanced Methods in Management Strategy Research“ und stellte ihr aktuelles Forschungsthema „The Contemporary Structure of Corporate Governance in China“ vor.

1.4. Externer Wissenschaftler



Dr. Benjamin Balsmeier

Externer Habilitand

Im Jahr 2010 besuchte Herr Dr. Balsmeier als Gastforscher das *Department of Managerial Economics, Strategy and Innovation* an der *Katholieke Universiteit Leuven*, an welches er zu Beginn der Berichtsperiode mit einem EU-Stipendium wechselte.

Zuvor arbeitete Herr Dr. Balsmeier seit 2009 in der Geschäftsstelle der Monopolkommission in Bonn.

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

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

1.5. Sekretärinnen



Kerstin Heitmann

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

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



Clementine Kessler

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

1.6. Studentische Hilfskräfte

Wael Dohair



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



Sabrina Grützner

Frau Sabrina Grützner ist seit Januar 2012 am Institut für Organisationsökonomik beschäftigt. Sie studiert Ökonomik und Anglistik im 5. Semester des Zwei-Fach-Bachelors mit dem Ziel des Lehramts am Berufskolleg. Im Anschluss an ein Praktikum am Berufskolleg Ahlen im letzten Jahr erhielt sie die Möglichkeit, eine Klasse des Berufsgrundschuljahres für ein halbes Jahr zu unterrichten und dort eine Unterrichtseinheit zu dem Thema „Einführung in das Rechnungswesen“ in dem Fach Betriebswirtschaftslehre mit Rechnungswesen eigenständig zu planen und durchzuführen.



Britta Hönemann

Frau Britta Hönemann arbeitet seit Januar 2012 als studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Im SoSe 2010 schloss sie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ihr Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem *Bachelor of Science* ab. Danach absolvierte sie ein Praktikum im Bereich Personalmanagement/Personalmarketing bei der ZF Friedrichshafen AG. Seit dem WS 2011/12 studiert sie in Münster den Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre und belegt dabei den *Major Management* und den *Minor Marketing*.



Agnes Kutscha

Frau Agnes Kutscha ist seit Mai 2012 studentische Hilfskraft am Institut für Organisationsökonomik. Sie studiert Ökonomik und Regionalstudien Ostmitteleuropa im siebten Fachsemester. Im Jahr 2011 absolvierte sie ein Auslandssemester an der Jagiellonen-Universität in Krakau.

2. Forschung

2.1. Publikationen

Im Berichtszeitraum (1. Oktober 2011 bis 30. September 2012) sind die folgenden Publikationen von Institutsmitgliedern (z. T. mit externen Ko-Autoren, deren Namen nicht kursiv geschrieben sind) erschienen:

Dilger, Alexander (2011): „Personnel Economics: Strengths, Weaknesses and Its Place in Human Resource Management“, management revue (International Review of Management Studies) 22(4), S. 331-343.

Personnel economics is a rather young academic (sub-)discipline that applies (micro)economic methodology and insights to the personnel function of companies. It is scientifically fertile and complementary to other disciplinary approaches to personnel issues. Instead of that, an approach without a grounding discipline seems dubious and a self-contained personnel science does not exist.

Dilger, Alexander (2012): „Endogenous Complexity, Specialisation and General Education“, On the Horizon 20(1), S. 49-53.

Purpose: Complexity is endogenous for humans and increasing at an accelerating rate. At the same time individual lives become better and even simpler. This seems to be a paradox for which this paper aims to offer a solution.

Design/methodology/approach: The paradox and its solution are explained in some detail.

Findings: Specialisation is the missing link which fuels overall complexity and shelters individuals from it. Specialisation is a good solution for most problems arising from

increasing complexity, although it results in some problems of its own and general knowledge is still needed as well as general education to obtain this knowledge.

Research limitations/implications: The presented argument is quite general in itself and needs further elaboration and empirical testing.

Practical implications: Aims and limits of specialised as well as general education are discussed.

Social implications: The right kind and amount of general education increases welfare and efficiency.

Originality/value: This connection between complexity, specialisation and education has not been shown before (at least to the best of knowledge of the author, who has the same problems to deal with the complexity of all human knowledge as everybody else).

Dilger, Alexander (2012): „Besonderheiten der Bewerbung um Promotionsstellen und -gelegenheiten“, in Stephan Peters (Hrsg.): „Gut beraten durch die Promotion: Best Practice für Promovierende“, Springer Gabler, Wiesbaden 2012, S. 25-34.

Promotionsstellen und -gelegenheiten weisen einige Besonderheiten auf, insbesondere die Möglichkeit zur Promotion. Doch auch bei den universitären Stellenanbietern und -ausschreibungen gibt es Eigenarten, deren Kenntnis wichtig ist, um sich für oder gegebenenfalls auch gegen entsprechende Bewerbungen entscheiden und diese optimal gestalten zu können.

Dilger, Alexander (2012): „Einführung des Herausgebers des vorliegenden Hefts“, zweimal, Hochschulmanagement – Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen 7(2 und 3), herausgegebene Sonderhefte „13. Workshop Hochschulmanagement 2011 in Münster II“ und „Lehrcontrolling und -anreize – Tagung Performance Management im Hochschulbereich 2011 in Braunschweig“, S. 33 und 65.

Dilger, Alexander (2012): Rezension „Gonick, Larry und Woollcott Smith: Statistik in Cartoons, Übersetzung und Adaption durch Erhard Cramer und Katharina Cramer“, Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis 64(1), 2012, S. 103 f.

Müller, Harry (2012): „Zitationen als Grundlage von Forschungsleistungsrankings: Konzeptionelle Überlegungen am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre“, Beiträge zur Hochschulforschung 34(2), S. 68-92.

Dieser Beitrag widmet sich den Problemen und Anwendungsfeldern der Forschungsleistungsmessung mit Hilfe von Zitationen. Dazu ist zunächst grundlegend zu klären, weshalb Zitationen als Indikator für Forschungsleistung geeignet sind und wo die Grenzen dieses Konzepts liegen. Darauf aufbauend werden die gängigen Methoden zur Erstellung wissenschaftlicher Rankings vorgestellt und kritisch bewertet. Dabei stellt sich heraus, dass für eine deutschsprachige Sozialwissenschaft wie die Betriebswirtschaftslehre, an deren Beispiel in diesem Beitrag argumentiert wird, zahlreiche Besonderheiten zu berücksichtigen sind. Bei der Wahl der geeigneten Rankingmethode muss bedacht werden, dass die Publikationen größtenteils in deutscher Sprache erscheinen und neben wissenschaftlichen Zeitschriften auch Monographien und Sammelbände wichtige Publikationsmedien sind. Bei Berücksichtigung dessen lässt sich folgern, dass zitationsbasierte Verfahren trotz ihrer spezifischen Schwächen die für viele Zwecke am besten geeignete Methodik darstellen.

Scharfenkamp, Katrin (2012): Rezension „Rappold, Philipp: Macht von Vorstandsvorsitzenden: Eine Survival-Analyse der Determinanten erzwungener Entlassungen in deutschen Aktiengesellschaften“, Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (BFuP) 64(2), S. 233 f.

2.2. Zur Publikation angenommen

Im Berichtszeitraum wurde zur späteren Veröffentlichung angenommen:

Balsmeier, Benjamin/Buchwald, Achim/Zimmermann, Stefan: „The Influence of Top Management Corporate Networks on CEO Succession“, wird 2012 erscheinen in: Review of Managerial Science.

Dilger, Alexander: „Befragung der Kommission Hochschulmanagement zu VHB-JOURQUAL“, wird 2012 erscheinen in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (BFuP).

Dilger, Alexander/Müller, Harry: „Ein Forschungsleistungsranking auf der Grundlage von Google Scholar“, wird 2012 erscheinen in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft (ZfB).

Müller, Harry: „Towards Objectivity in Rankings: Using Citation Data to Assess the Research Performance of Higher Education Institutions“, wird 2013 erscheinen in: **Journal of the World Universities Forum.**

2.3. Diskussionspapiere des Instituts

Die Diskussionspapiere des Instituts stehen unter folgendem Link zum Download bereit:
<http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/diskussionspapiere.html>

DP-IO 10/2011

1. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik

Alexander Dilger/Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp – Oktober 2011

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

DP-IO 11/2011

Besonderheiten der Bewerbung um Promotionsstellen und -gelegenheiten

Alexander Dilger – November 2011

Siehe die entsprechende Publikation unter 2.1.

DP-IO 12/2011

Ein Forschungsleistungsranking auf der Grundlage von Google Scholar

Alexander Dilger/Harry Müller – Dezember 2010

Bei der Evaluation von Forschungsleistungen hat das gängige Verfahren, Publikationen anhand der Zeitschriften zu bewerten, in denen sie erschienen sind, ernstzunehmende Schwächen, da es Buchveröffentlichungen unberücksichtigt lässt und vom Ansehen einer Zeitschrift auf die Qualität jedes einzelnen Artikels in ihr schließt. Als Alternative wird ein direkt auf den Zitationen der einzelnen Veröffentlichung basierendes Verfahren vorgeschlagen, bei dem der Impact jedes Forschers individuell gemessen werden kann. Als Grundlage dient die Datenbank Google Scholar, da sie insbesondere in Hinblick auf die deutschsprachige Literatur die beste Abdeckung verspricht. Allerdings hat sie qualitative Schwächen, die eine sorgfältige Nachkontrolle und -korrektur der Ergebnisse erfordern.

Bei einer bibliometrischen Untersuchung der aktuellen Veröffentlichungen (2005-2009) sämtlicher Mitglieder des VHB (Stand 2007) zeigt sich, dass die Zitationen einer Pareto-Verteilung folgen, an deren Spitze wenige Forscher einen Großteil der gesamten Zitationen auf sich vereinen. Mit Blick auf die unterschiedlichen Kommissionen des VHB wird deutlich, dass sich die Publikations- und Zitationskulturen in den einzelnen Teilfächern z. T. deutlich voneinander unterscheiden. Dies ist bei der Interpretation des Gesamtrankings zu berücksichtigen.

DP-IO 1/2012

Die Zitationshäufigkeit als Qualitätsindikator im Rahmen der Forschungsleistungsmessung

Harry Müller – Januar 2012

Dieser Beitrag widmet sich den Problemen und Anwendungsfeldern der Forschungsleistungsmessung mit Hilfe von Zitationen. Dazu ist zunächst grundlegend zu klären, weshalb Zitationen als Indikator für Forschungsleistung geeignet sind und wo die Grenzen dieses Konzepts liegen. Darauf aufbauend sollen die gängigen Methoden zur Erstellung wissenschaftlicher Rankings vorgestellt und kritisch bewertet werden. Dabei stellt sich heraus, dass für eine deutschsprachige Sozialwissenschaft wie die Betriebswirtschaftslehre, an deren Beispiel in diesem Beitrag argumentiert wird, zahlreiche Besonderheiten zu berücksichtigen sind. Bei der Wahl der geeigneten Rankingmethode muss bedacht werden, dass die Publikation z. T. in deutscher Sprache erscheinen und neben wissenschaftlichen Zeitschriften auch Monographien und Sammelbände wichtige Publikationsmedien sind. Bei der Berücksichtigung dessen lässt sich folgern, dass zitationsbasierte Verfahren trotz ihrer spezifischen Schwächen die für viele Zwecke am besten geeignete Methodik darstellen.

DP-IO 2/2012

Socio-Demographic Characteristics and Human Capital of the German Federal Government's Members

Katrin Scharfenkamp/Alexander Dilger – Februar 2012

Currently, background, qualification and training of German top politicians are widely discussed by scholars and media. This paper provides new insights to this discussion by analysing significant differences between the chancellors, vice chancellors as well as ministers of the inner and residual cabinets of the German federal governments between 1949 and 2009 with respect to their socio-demographic backgrounds and educational, economic

and political human capital. Applications of different statistical methods reveal that the ministers of the inner cabinet have the most advantageous social background and the best education. Vice chancellors score highest with regard to their economic human capital, measured here by board seats before their current offices. The average tenure in the federal government as well as the expertise in the actual headed department is highest for chancellors.

DP-IO 3/2012

Rigor, wissenschaftliche und praktische Relevanz

Alexander Dilger – März 2012

„Rigour versus Relevance“ impliziert einen Gegensatz, der nicht existiert. Auch die übliche Gleichsetzung von Rigor mit Wissenschaft und Relevanz mit Praxis führt zu falschen Schlüssen. Stattdessen wird gezeigt, dass die Unterscheidung zwischen Rigor und Relevanz innerhalb der Wissenschaft möglich und nötig ist. Es besteht dann ein klar hierarchisches Verhältnis dergestalt, dass es in der Wissenschaft auf wissenschaftliche Relevanz ankommt, zu der Rigor beiträgt, jedoch auch andere Faktoren, die nicht zu vernachlässigen sind. Es wird eine wissenschaftsimmanente Tendenz zu mehr und mehr Rigor aufgezeigt, der möglichst entgegenzuwirken ist, ohne zu viel Rigor zu opfern. Zukünftig sollte die Diskussion jedenfalls hauptsächlich über die Charakteristika und Voraussetzungen möglichst guter Wissenschaft geführt werden, nicht als Scheingefecht unter Wissenschaftlern über mangelnden versus unmöglichen Praxisbezug.

Die praktische Relevanz stellt sich als eine zusätzliche Dimension dar, die weder identisch mit noch gegensätzlich zu wissenschaftlicher Relevanz ist. Beide können voneinander profitieren, wobei Rigor eher indirekt als direkt, nämlich vermittelt über die wissenschaftliche Relevanz, für die Praxis relevant wird, die mehr an den wissenschaftlichen Ergebnissen als der Art ihres Zustandekommens interessiert ist.

Private Unternehmen werden wegen des Kollektivgutcharakters öffentlichen Wissens vor allem für private oder schützbare Informationen zu zahlen bereit sein, was nicht dem öffentlichen Charakter von Wissenschaft, insbesondere an öffentlichen Universitäten und Forschungseinrichtungen, entspricht. Ein besonderes Problem ist das Rechtfertigungsinteresse von Praktikern einschließlich Politikern für vorher feststehende Positionen, welches die Wissenschaft zu korrumpieren droht und eine institutionalisierte Sicherung der Autonomie von Wissenschaftlern umso dringlicher erscheinen lässt.

DP-IO 4/2012

Untersuchung von Indikatoren zur Qualitätsmessung von Reitschulen in Deutschland

Stephanie Kiefer – April 2012

Die Qualität einer Dienstleistung vor der Inanspruchnahme zu beurteilen, ist für Kunden nicht leicht. Dieser Beitrag untersucht mögliche Qualitätsindikatoren von Reitschulen in Deutschland und versucht, Qualitätsunterschiede zwischen Reitschulen herauszufinden. Die Daten für die Untersuchung werden aus einer Reitschultestserie des Reit- und Pferdesportmagazins Cavallo, der Internetpräsenz der Deutschen Reiterlichen Vereinigung und ausgewählten Homepages von Reitschulen entnommen. Es ergeben sich u. a. signifikant positive Korrelationen zwischen dem Preis für eine Gruppenreitstunde und der Gesamtqualität und der Qualität von Schulpferd, Reitlehrer und Reitbetrieb. Nicht-klassisch ausgerichtete Reitschulen unterscheiden sich signifikant positiv hinsichtlich der Gesamtqualität von den klassisch ausgerichteten Reitschulen.

DP-IO 5/2012

Förderung von Wissenschaft zu nationalen und europäischen Fragen

Alexander Dilger – Mai 2012

Die Forschung und in deren Folge auch die Lehre zu nationalen und europäischen Fragen und Problemen stehen vor einem Dilemma. In vielen Fächern findet die weltbeste Forschung nicht nur in den USA statt, sondern vor allem auch über die USA, ihre Fragestellungen und Probleme mit amerikanischen Daten und der Analyse ihrer Gegebenheiten und Institutionen. Wer also auf die weltbeste Spitzenforschung setzt, sei es als einzelner Forscher, Forschungseinrichtung oder Forschungsförderer, der blendet deutsche und europäische Fragestellungen besser aus. Die viel beschworene Internationalisierung ist dabei häufig eine reine Amerikanisierung. Der Gegenentwurf, z. B. deutsche Forschung nur von deutschen Forschern zu deutschen Themen und auch noch mit deutschen Methoden, führt jedoch zu Isolierung bis hin zu akademischer Inzucht mit dramatischen Folgen für die wissenschaftliche Anschlussfähigkeit und gegebenenfalls auch Qualität.

Es ist deshalb der folgenden Mittelweg zu empfehlen: Die Forschung zu nationalen und europäischen Fragen unter Beachtung der hiesigen Gegebenheiten und mit hiesigen Daten wird da besonders gefördert, wo es auf nationale und kontinentale Unterschiede ankommt. Dagegen findet keine besondere Förderung in Abhängigkeit der Nationalität der Forschenden statt und sind die weltbesten Methoden der Forschung und Qualitätssicherung zu verwenden.

Die Förderung kann projektbezogen erfolgen und besser noch institutionell, z. B. durch die Einrichtung entsprechender Lehrstühle, Institute, Cluster, Zeitschriften, Preise etc.

DP-IO 6/2012

The Impact of Physical Attractiveness on the Popularity of Female Tennis Players in Online Media

Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp – Juni 2011

The discussion about the impact of physical attractiveness on popularity of competitive athletes has received much attention from scholars as well as from media around the world. We provide new insights to this debate by estimating correlation-coefficients and regression-models to test whether and to which extent physical attractiveness of professional female tennis players affects their popularity in online media. Based on a sample of the top 100 WTA single ranking of one selected calendar week in 2011 we find that physical attractiveness increases significantly the popularity on Facebook, WTA news, Kicker.de, the homepage of the Tennis Life Magazine and Google.

DP-IO 7/2012

Prolegomena zu einer Analyse ethischer und anderer Normen am Beispiel des Hochschulmanagements

Alexander Dilger – Juli 2012

Am Beispiel des Hochschulmanagements auf fünf Ebenen werden verschiedene Formen der normativen, insbesondere ethischen Analyse vorgestellt und deren Grenzen aufgezeigt.

DP-IO 8/2012

Effekte von Erhebungsart und -zeitpunkt auf studentische Evaluationsergebnisse

Laura Lütkenhöner – August 2012

Es gibt keine einheitliche Praxis hinsichtlich der methodischen Konzeption und des Zeitpunkts der Datenerhebung bei studentischen Lehrveranstaltungsevaluationen. Um den Einfluss solcher Aspekte zu untersuchen, wurden in 18 Wirtschaftsvorlesungen der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster neben der offiziellen schriftlichen Befragung der Studierenden (Papier-Evaluation) zu mehreren Zeitpunkten Online-Befragungen durchgeführt. Signifikante systematische Unterschiede wurden vor allem zwischen Bewertungen, die zu verschiedenen Zeitpunkten erhoben wurden, gefunden. Im gleichen Zeitraum durchgeführte

Online- und Papier-Evaluationen führten trotz deutlicher Unterschiede in den Rücklaufquoten zu hochgradig korrelierten Ergebnissen in fast allen Bewertungskategorien.

DP-IO 9/2012

How (Not) to Pay Non-executive Directors

Alexander Dilger – September 2012

Performance pay, at least as usually understood, is no good idea for non-executive directors. They have to supervise and control or in some situations even to fire and replace the executive managers. This means that their performance as supervisors is totally different from the performance of the supervised executive managers and even the company at large. Moreover, they are mostly interested in other things than their pay. Thus, their pay should be fixed and not too high.

2.4. Konferenzbeiträge

Bei mehreren Autoren sind der oder die tatsächlich Vortragenden unterstrichen.

Tagung „Performance Management im Hochschulbereich“, Braunschweig, 14./15.10.2011:

Harry Müller: Bibliometrische Kennzahlen und ihre Einflussfaktoren: Eine ökonometrische Analyse anhand der Gesamtpublikationen deutschsprachiger Hochschullehrer

In den vergangenen Jahren fanden Rankings als Methode der Messung und des Vergleichs wissenschaftlicher Forschungsleistungen auch in der deutschsprachigen BWL vielfältige Beachtung. Dabei haben öffentlichkeitswirksam lancierte ‚Hitparaden‘ wie das Handelsblatt BWL Ranking eine über die Fachcommunity hinausgehende Resonanz hervorgerufen, waren aber auch vielfach Gegenstand einer zum Teil grundlegenden Kritik (exemplarisch Kieser 2010). Abseits der öffentlichen Debatte haben sich bibliometrische Methoden in der Praxis bei Berufungsverfahren und oder im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe jedoch bereits als Instrumente des Hochschulmanagements etabliert.

Mit Blick auf die methodologischen Schwächen der auf Zeitschriftenveröffentlichungen basierenden Verfahren wurde von Dilger/Müller (2010) ein alternativer, auf Zitationen basierender Ansatz vorgeschlagen. Dieser soll im vorliegenden Beitrag erweitert und näher untersucht werden. Grundlage dafür ist eine umfassende Zitationsdatenbank mit sämtlichen in Google Scholar verzeichneten Publikationen aller VHB-Mitglieder. Die Ergebnisse werden

zunächst den Resultaten der auf die Jahre 2005-2010 beschränkten Pilotstudie (Dilger/Müller 2010) gegenübergestellt. Danach werden unterschiedliche bibliometrische Kennzahlen in Bezug auf ihre Validität und ihre Anreizwirkungen diskutiert und hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Rangfolge miteinander verglichen.

Daran anschließend werden weitere, in der Person der Gerankten bzw. ihren Forschungsthemen liegende Einflussfaktoren identifiziert. Unterschiedliche Publikations- und Zitationskulturen in den Teilfächern der BWL legen nahe, dass auch die thematische Ausrichtung eines Forschers einen Einfluss auf die Rezeption seiner Veröffentlichungen hat. Daneben werden im Rahmen einer ökonometrischen Schätzung der Einfluss des Geschlechts, der wissenschaftlicher Ausbildung und des Alters der Hochschullehrer untersucht. Die Ergebnisse legen nahe, dass wissenschaftliche Forschungsleistungsrankings nur in bestimmten Grenzen sinnvoll zu interpretieren sind und alternative methodologische Ansätze ein Gespür für deren jeweilige Validität schaffen. Dies sollte vor allem dann berücksichtigt werden, wenn abseits von öffentlichkeitswirksamen ‚Hitparaden‘ im praktischen Hochschulmanagement Entscheidungen über die Karriereperspektive von Wissenschaftlern, das Profil einer Fakultät, oder in Bezug auf die Struktur des Hochschulsystems getroffen werden.

Fifth Annual World Universities Forum 2012, Rhodos, 08.-10.01.2012:

Harry Müller: A Citation-Based Ranking of Business Departments

In recent years academic rankings have gained attention, in particular in business administration. By adopting performance measurement universities get a better insight about their own output. Furthermore, publicised rankings reduce the information asymmetries in the markets for education and research. To measure and rank the research performance of higher education institutions, different methods can be applied. The most prominent example is the Handelsblatt-BWL-Ranking (cf. Müller/Storbeck 2009). Its methodology, however, has been criticised. With regard to its shortcomings this paper develops a different approach:

A citation analysis of all recent publications (2005-2009) of the members of the German Academic Association for Business Research (VHB) with Google Scholar forms the basis of our ranking. It covers journal articles as well as books and chapters in edited volumes in German and English language. For the ranking, the scores of the individual scholars are aggregated at the institutional level via three alternative methods to account for faculty size: cumulated citations, average citations and citations of the Top5 researchers. Finally, we aggregate the data on the level of the German federal states and rank them.

Our analysis shows that rankings of universities can be interpreted only with greatest caution. Their validity depends on the underlying database and faculties of different sizes are difficult to compare. In our paper, we propose ways to deal with both issues. This approach could be applied also to other types of academic rankings with other objects of enquiry (such as a comparison of research centres within a university or a comparison of countries) as well as for a ranking of universities in other subjects (e. g. economics or sociology).

14. Workshop Hochschulmanagement, Berlin, 16.-18.02.2012:

Alexander Dilger: Ökonomik und Ethik wissenschaftsinterner Gutachten

Von Wissenschaftlern werden ständig Gutachten verschiedenster Art verfasst. Hier soll es um Gutachten innerhalb der Wissenschaft gehen. Wissenschaftsinterne Gutachten sind deshalb so gebräuchlich, weil sich wissenschaftliche Leistungen als solche kaum anders als durch Wissenschaftler beurteilen lassen. Das fängt schon bei studentischen Arbeiten an und gilt bis zu nobelpreisverdächtiger Forschung. Natürlich könnten Wissenschaftler jeweils ohne Gutachten eine Beurteilung abgeben, doch das Darlegen von inhaltlichen Gründen ist der Wissenschaft gemäß. Es reduziert Willkür und kann wertvolles Feedback geben. Die mögliche Willkür führt zu den wissenschaftsethischen Fragen rund um diese Gutachten und bei den Gutachtern, die im Gegensatz zu den Autoren bislang nicht im Zentrum der Betrachtung standen. Hier wird die These vertreten, dass die ethische Beurteilung wissenschaftsinterner Gutachten und Gutachter ihrerseits im Wesentlichen wissenschaftsintern bzw. wissenschaftsimmanent erfolgt. Dieser auch wissenschaftsethisch relevante wissenschaftsinterne Charakter solcher Gutachten erleichtert die Bestimmung der relevanten Normen, zumindest auf Ebene der einzelnen Gutachten und Gutachter sowie der sie beauftragenden Personen wie z. B. Herausgeber von Zeitschriften oder Wissenschaftsorganisationen. Schwieriger ist es auf systemischer Ebene, wie der Begutachtungsprozess generell organisiert werden sollte.

14. Workshop Hochschulmanagement, Berlin, 16.-18.02.2012:

Laura Lütkenhöner: Direkte Einflussfaktoren auf studentische Evaluationen – Paarweise Betrachtung von Studenten mit vergleichbarer (Erwartungs-)Note

Etliche empirische Studien zeigen, dass die Ergebnisse studentischer Evaluationen von einer Reihe mehr oder weniger sachfremder Faktoren beeinflusst werden. Bezüglich der bereits identifizierten Einflussfaktoren und ihrer Wirkungsrichtung besteht nur teilweise Konsens; die meisten Autoren stimmen aber darin überein, dass Noten und Evaluationsergebnisse hochgradig positiv korreliert sind. Nach eigenem Kenntnisstand wurde bisher aber nicht

untersucht, welche weiteren Faktoren studentische Evaluationen unabhängig von etwaigen indirekten Effekten durch erwartete oder bereits bekannte Noten beeinflussen und ob bestimmte Faktoren einen systematischen Einfluss darauf haben, wie differenziert Studenten Lehrveranstaltungen in ihren Teilbereichen bewerten. Entsprechende Untersuchungen mit Hilfe einer dafür entwickelten Paar-Test-Methode ergeben, dass Faktoren wie z. B. die ständige Anwesenheit zu Vorlesungsterminen nicht nur die Gesamtbewertung von Vorlesungen, sondern auch die Differenziertheit der Bewertungen von Vorlesungen in Teilbereichen beeinflussen. Außerdem zeigt sich, dass eine Kontrolle für studentische Noten Einfluss darauf hat, welche Faktoren als Einflussfaktoren auf studentische Evaluationen beobachtbar sind.

14. Workshop Hochschulmanagement, Berlin, 16./18.02.2012:

Harry Müller: Zur Ethik von Rankings im Hochschulwesen

In der kontrovers geführten Debatte über den Sinn und Unsinn von breit angelegten Rankings von Personen und Institutionen und die Validität bibliometrischer Indikatoren wird immer wieder auch auf unintendierte Konsequenzen von Rankings für das Wissenschaftssystem hingewiesen (vgl. Kieser 2010). Kritiker fürchten, dass sich die Forscher statt an wissenschaftlichen Problemen künftig stärker an Publikationsstrategien orientieren. Dieser Fehlanreiz impliziert Verhaltensänderungen hin zu einer weniger risikoreichen thematischen Orientierung an Wissenschaftsmoden und einem fragmentierten Publizieren der Ergebnisse in möglichst vielen Einzelaufsätzen (vgl. Lawrence 2007). Darüber hinaus setzen Rankings oft Anreize zum Poolen von Autorenschaften und zu Selbstzitationen bis hin zum Betrug. Wissenschaftsethische Probleme im Publikationsverhalten der Forscher und Rankings sind eng miteinander verknüpft.

Wenn die Orientierung an Rankings derart weitreichende Konsequenzen auf das Wissenschaftssystem hat, wird sowohl deren Erstellung und Publikation wie auch deren Verwendung im Rahmen von hochschulinternen oder hochschulpolitischen Entscheidungsprozessen selbst zu einem ethischen Problem. Vor diesem Hintergrund sollen konkrete Empfehlungen für die Erstellung und Verwendung von Forschungsleistungsrankings zur Diskussion gestellt werden, die zu einem verantwortlichen Umgang mit Rankings und bibliometrischen Methoden zur Forschungsleistungsmessung aufrufen. Rankings sollten so gestaltet und diskutiert werden, dass sie die befürchteten Fehlentwicklungen zumindest nicht unterstützen und beschleunigen. Nur auf diese Weise kann vermieden werden, dass durch sie ein unerwünschter Paradigmenwechsel im Publikationsverhalten fortifiziert wird, der nachträglich wohl nur noch schwer zu korrigieren sein dürfte.

15. Personalökonomisches Kolloquium, Paderborn, 14.03.-16.03.2012:

Benjamin Balsmeier, Achim Buchwald und Joel Stiebale: Outside Directors on the Board and Innovative Firm Performance

We investigate empirically how outside directors on supervisory boards influence innovative performance of the firms they monitor. Based on panel data of the largest German companies the econometric analysis shows a robust and significant positive influence of external executives on innovative firm performance, measured by patent applications. Differentiating between outside directors from innovative and non-innovative companies reveals opposing effects. Solely outside directors from patenting firms enhance innovative activities at the firms they monitor, while outside directors from non-innovative firms are associated with a reduction in patenting. The results indicate that outside board memberships can serve as a channel for scarce specific knowledge and expertise.

10th International Industrial Organization Conference, Washington D.C., 16.03.-18.03.2012:

Benjamin Balsmeier und Dirk Czarnitzki: How Important Is Industry-specific Managerial Experience for Corporate Innovative Activity?

Based on firm-level data from 27 Central and Eastern European countries we analyse how industry-specific managerial experience affects firms' innovation performance in the context of different institutional environments. We find robust evidence of a positive relationship between industry-specific experience of the top-manager and firm innovations, especially outside the EU and in institutionally less developed countries. The results suggest that managerial experience affects firm innovations largely indirectly, for example, by superior knowledge on how to protect new inventions from being imitated, how to cope with governmental obstacles or how to commercialise the returns of new inventions in the post R&D stage.

10th International Industrial Organization Conference, Washington D.C., 16.03.-18.03.2012:

Benjamin Balsmeier, Achim Buchwald und Joel Stiebale: Outside Directors on the Board and Innovative Firm Performance

Siehe 15. Personalökonomisches Kolloquium.

**74. Jahrestagung des Verbandes der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB),
Bozen, 30.05.-02.06.2012:**

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

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

**6th IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology,
Sanur, Bali, 11.06.-13.06.2012:**

Benjamin Balsmeier und Achim Buchwald: Why Top-Manager Origin Matters for Innovation Strategies

It is widely accepted nowadays that certain top-manager characteristics have great influence on corporate investment strategies and a firm's innovativeness. The present paper focuses on how top-manager origin is related to innovative firm activity. More specifically we discuss whether managers hired from outside the firm are associated with higher or lower innovative firm performance compared to internally promoted top-managers. Internally promoted managers can rely more easily on informal long term agreements and have more firm-specific knowledge whereas their externally hired colleagues have the advantage of broader outside experiences.

MONDES „Inequality, Skills and Globalization“, Lille, 21./22.06.2012:

Katrin Scharfenkamp und Alexander Dilger: Socio-Demographic Characteristics and Human Capital of the German Federal Government's Members

Siehe Diskussionspapier 2/2012.

14th ISS Schumpeter Conference 2012, Brisbane, 02.07.-05.07.2012:

Benjamin Balsmeier und Dirk Czarnitzki: How Important Is Industry-specific Managerial Experience for Corporate Innovative Activity?

Siehe 10th International Industrial Organization Conference.

**Academy Policy and the Knowledge Theory Entrepreneurship, Augsburg,
20./21.08.2012:**

Alexander Dilger und Harry Müller: Economies of Scale or Mere Benefits of Size in Higher Education Rankings?

Rankings are a controversial issue in higher education because of their often unsatisfactory methodological standards in contrast to their high practical relevance. In this paper, we focus on research rankings of universities and departments to discuss some of their most crucial characteristics, the use of an appropriate indicator for performance and a valid way to aggregate the scores on institutional level. In spite of some particular shortcomings, we argue, citation data seem to be the most adequate way to assess the intellectual impact of research publications. On this basis, we propose three different ways to aggregate the scores of individual scholars on the institutional level. The method is applied to business departments in Germany, Austria, and Switzerland. Based on these results, we investigate economies of scale within the dataset. The paper concludes with a critical evaluation of the obtained results.

66th European Meeting of the Econometric Society, Malaga, 27.-31.08.2012:

Benjamin Balsmeier, Achim Buchwald und Joel Stiebale: Who Promotes More Innovations? Inside versus Outside Hired CEOs

The decision whether to hire a new CEO from outside the firm or to promote an internal candidate is considered among scholars as well as practitioners as highly influential for subsequent strategy setting and firm innovativeness. Our empirical investigation shows that internally promoted top-managers are associated with significant higher innovative firm performance compared to their externally hired colleagues. Taking the CEOs tenure into account reveals that the gap between inside and outside hired CEOs is largest during the first years in office and gets insignificant after the 7th year. We interpret our findings as evidence that firm-specific knowledge of the top-manager and informal long term agreements are relatively more important to foster innovative firm activities than broad outside experiences.

European Association for Research in Industrial Economics (EARIE), Rom, 02.09.-04.09.2012:

Benjamin Balsmeier, Achim Buchwald und Joel Stiebale: Outside Directors on the Board and Innovative Firm Performance

Siehe 15. Personalökonomisches Kolloquium.

2.5. Promotionen

Dr. Christian Lehmann, wissenschaftlicher Mitarbeiter für zwei Jahre von Oktober 2009 an, wurde im November 2011 mit einer kumulativen Dissertation bestehend aus drei Aufsätzen mit dem Titel „Aufsätze zur Personalökonomik: Ökonometrische Untersuchungen anhand der Daten des IAB-Betriebspanels“ promoviert.

Dr. Achim Buchwald, externer Doktorand von April 2009 an, wurde im Januar 2012 „summa cum laude“ promoviert für eine kumulative Dissertation bestehend aus acht Beiträgen, größtenteils mit Koautoren, und dem Titel „Motive personeller Unternehmensverflechtungen und ihre Bedeutung für die Corporate Governance deutscher Großunternehmen“.

3. Lehre

3.1. Lehrveranstaltungen im Wintersemester 2011/2012

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Öffentliche Betriebe

Prof. Dr. Alexander Dilger

13.10.2011-02.02.2011, Do. 12-14 Uhr

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

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Öffentliche Betriebe

Dipl.-Ök. Katrin Scharfenkamp

21.10.2010-03.02.2011, 14-tägig, Fr. 12-15 Uhr

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Internationales Management

Prof. Dr. Alexander Dilger

11.10.2011-31.01.2012, Di. 14-16 Uhr

Der internationale Handel hat für Deutschland enorme Bedeutung. Große Unternehmen sind zunehmend multi- bis transnational, während auch kleine und mittlere Unternehmen sich dem internationalen Wettbewerb mit seinen Chancen und Risiken nicht mehr entziehen können. Deshalb wird in der Vorlesung einerseits gefragt, wie grenzüberschreitende Konzerne gemanagt werden (können), und andererseits untersucht, auf welche Weise nationale Firmen Entscheidungen hinsichtlich Im- und Export, Standortwahl und internationaler Kooperation treffen (sollen). Nach Klärung der allgemeinen ökonomischen Grundlagen werden die Managementprobleme funktional differenziert behandelt.

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Internationales Management

Dipl.-Kffr. Stephanie Kiefer

19.10.2011-25.01.2012, Mi. 14-16 Uhr

Vorlesung: Betriebliches Rechnungswesen

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

10.10.2011-30.01.2012, Mo. 8-10 Uhr

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

Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Corporate Governance

Prof. Dr. Alexander Dilger/Harry Müller, M. Sc.

Vorbesprechung: 11.10.2011, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 20.01.2011

Es werden grundlegende und angewandte Probleme der Corporate Governance anhand wichtiger Schlüsseltexte diskutiert.

Seminar Strategisches Management: Incentives and Prices within and between Organisations

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

Dipl.-Kfm. Alfred Koch/Dr. Brinja Meiseberg/Dipl.-Wirtschaftsmathematiker Jan

Piening

Blockveranstaltung: 28./29.01.2012

Wesentliche Fragen der Anreizsetzung und Bepreisung werden theoretisch analysiert und in eigenen empirischen Projekten vertieft.

Projektseminar: Wirtschafts- und Wissenschaftsblogs

Prof. Dr. Alexander Dilger/Christoph Partosch, M. Sc.

13.10.2011-02.02.2012, Do. 14-16 Uhr (14-tägig)

Wesentliche Blogs werden gesucht und analysiert, um dann selbst zu üben und einen eigenen Blog zu erstellen.

3.2. Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2012

Vorlesung: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

Prof. Dr. Alexander Dilger

03.04.-10.07.2012, Di. 14-16 Uhr

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

Tutorium: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre

Dipl.-Ök. Katrin Scharfenkamp

11.04.-11.07.2012, Mi. 8.30-9.30 Uhr

Laura Lütkenhöner, M. Sc.

12.04.-12.07.2012, Mi. 16.15-17.15 Uhr

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Strategic Human Resources

Prof. Dr. Alexander Dilger

05.04.-12.07.2012, Do. 14-16 Uhr

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

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

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Strategic Human Resources

Christoph Partosch, M. Sc.

16.04.-09.07.2012, Mo. 10-12 Uhr (14-tägig)

Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Industrielle Beziehungen und Internationales

Prof. Dr. Alexander Dilger

05.04.-12.07.2012, Do. 12-14 Uhr

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

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

Übung zur Vorlesung zur Betriebswirtschaftslehre: Industrielle Beziehungen und Internationales

Harry Müller, M. Sc.

17.04.-10.07.2012, Di. 14-16 Uhr

Seminar zu ausgewählten Problemen der Betriebswirtschaftslehre: Geschichte der Betriebswirtschaftslehre

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

Vorbesprechung: 3.04.12, 16-18 Uhr

Blockveranstaltung: 29./30.06.2012

Die Betriebswirtschaftslehre hat eine lange Geschichte, die exemplarisch vorgestellt wird, was für sich genommen und zum Verständnis ihrer inhaltlichen Probleme relevant ist.

Doktorandenseminar des Centrums für Management

Prof. Dr. Alexander Dilger/Prof. Dr. Thomas Ehrmann/Prof. Dr. Gerhard Schewe

Blockveranstaltung: 27./28.06.2012

Prof. Dr. Rajiv P. Dant referiert zu „Advanced Methods in Management Strategy Research“, um dann Vorträgen der Doktoranden zu ihren Promotionsprojekten kritisch-konstruktiv zu folgen.

4. Weiteres

4.1. Tagung „Performance Management im Hochschulbereich“

Braunschweig, 14./15.10.2011

Am 14. und 15. Oktober 2011 fand an der TU Braunschweig die Tagung „Performance Management im Hochschulbereich“ statt, die gemeinsam von Herrn Prof. Dr. Heinz Ahn von der TU Braunschweig, Herrn Prof. Dr. Harald Dyckhoff von der RWTH Aachen und dem Vorsitzenden der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger, veranstaltet wurde. Die Tagung bildete zugleich den Abschluss des BMBF-Projekts „Lehrerfolg – Messung des Lehrerfolgs als Teilaufgabe eines umfassenden Fakultätscontrollings“.

An den beiden Tagen wurden insgesamt 22 Vorträge zum Thema Leistungsmessung in Forschung und Lehre gehalten. Dabei wurden die sowohl die Möglichkeiten und Anwendungsfelder als auch die Grenzen der verschiedenen Evaluations- und Controllingkonzepte in den beiden Bereichen kritisch diskutiert. Bei einem Abendessen im Restaurant Zucker konnten die insgesamt 66 Teilnehmerinnen und Teilnehmer den ersten Tag gemütlich ausklingen lassen. Zur Dokumentation der auf der Tagung präsentierten Forschungsergebnisse wurden je ein Sonderheft der Zeitschrift für Betriebswirtschaft und der Zeitschrift Hochschulmanagement

konzipiert. Letzteres ist unter dem Titel „Lehrcontrolling und -anreize“ als Heft 3/2012 erschienen (siehe unter 2.1.). Das ZfB-Sonderheft wird voraussichtlich 2013 publiziert.

4.2. 14. Workshop der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement im VHB

Berlin, 16.-18.02.2012

Der diesjährige 14. Workshop der wissenschaftlichen Kommission Hochschulmanagement fand vom 16. bis 18. Februar 2012 in Kooperation mit der wissenschaftlichen Kommission Wissenschaftstheorie und Ethik in der Wirtschaftswissenschaft an der Freien Universität Berlin statt. Er wurde von Frau PD Dr. Michaela Haase und Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger ausgerichtet.

An dem Workshop nahmen 31 Forscherinnen und Forscher teil. Sie hielten insgesamt 20 Vorträge zu den Themengebieten Wissenschaftsethik und Wissenschaftsmanagement. Die Vorträge befassten sich u. a. mit der ethischen Qualität von Unternehmenskodizes, der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen sowie dem Zusammenspiel von ökonomischer und ethischer Verantwortung. Daneben wurden auch Vorträge zum Personalabbau und zur Freiheit der Kommunikation von Mitarbeitern im Internet gehalten. Im Bereich Wissenschaftsmanagement wurde zu Forschungsrankings sowie zur Qualität und Effizienz von Hochschulen und Hochschullehre vorgetragen. Weitere Vorträge beleuchteten die interne Steuerung von Hochschulen, das Publikationsverhalten und die Produktivität von Wissenschaftlern sowie die Ökonomik und Ethik wissenschaftsinterner Gutachten. Im Anschluss an die einzelnen Präsentationen wurde rege diskutiert. Interessante Gespräche über aktuelle Forschungsprojekte und Forschungsvorhaben fanden außerdem im Rahmen von zwei gemeinsamen Abend- und Mittagessen statt.

Am Ende des Workshops überreichten Herr Prof. Dr. Alexander Dilger und Frau PD Dr. Michaela Haase Preise für die besten drei Präsentationen, über die die Teilnehmer zuvor anonym abgestimmt hatten. Mit dem dritten Platz wurde der Vortrag „Wissenschaftsethik und Publikationsverhalten in den Wirtschaftswissenschaften“ von Herrn Prof. Dr. Hansrudi Lenz (Julius-Maximilians-Universität Würzburg) ausgezeichnet. Den zweiten Platz belegte der Vortrag „Direkte Einflussfaktoren auf studentische Evaluationen“ von Frau Laura Lütkenhöner (Westfälische Wilhelms-Universität Münster). Gewinner des *Best Presentation Awards* war Dr. Heiko Hoßfeld (Universität Duisburg-Essen) mit seinem Vortrag „Bilder des Personalabbaus – Manageriale Metaphern im Kontext von Downsizingmaßnahmen“.

4.3. 2. Konferenz „Football and Finance“

Münster, 23./24.03.2012

Am 23. und 24. März 2012 veranstaltete Herr Prof. Dr. Alexander Dilger gemeinsam mit Herrn Prof. Dr. Bernd Frick von der Universität Paderborn am Institut für Organisationsökonomik die 2. Konferenz „Football and Finance“.

An diesem Wochenende, zu welchem zahlreiche internationale Gäste erschienen, wurden insgesamt 18 Präsentationen zu verschiedenen Themen im Bereich Fußball und Finanzierung gehalten. Titel der Vorträge waren beispielsweise „Competitive Balance: Relative Team Strength versus Generic Chance“, „Superstar Salaries and Team Performance“, „Managerial Change and Team Performance: The Impact of Team Heterogeneity“ oder „Match-Fixing in Professional Football“.

Intensive Diskussionen und vertiefende Gespräche über das Gehörte sowie aktuelle Forschungsvorhaben wurden dann in lockerer Atmosphäre am Freitagabend bei einem Spaziergang entlang des Aasees in die Münsteraner Innenstadt und dem gemeinsamen Essen in der traditionellen Gaststätte Stuhlmacher geführt. Nachdem am Samstagnachmittag die letzten Präsentationen vorgetragen worden waren, machten sich im Anschluss einige Teilnehmer auf den Weg zur Arena auf Schalke, um passend zum Thema „Football and Finance“ das Bundesligaspiel FC Schalke 04 gegen Bayer 04 Leverkusen zu besuchen und so die erfolgreiche Konferenz angemessen abzurunden.

4.4. XING-Alumni-Treffen 2012

Münster, 16.08.2012

Da sich in diesem Jahr das Bestehen der XING-Gruppe „Alumni der Betriebswirtschaftslehre bei Professor Dilger“ bereits zum vierten Mal jährte, wurden für den 16.08.2012 Doktoranden, Hilfskräfte sowie ehemalige Studierende von Herrn Prof. Dr. Alexander Dilger eingeladen. Ab 18 Uhr wurde bei schönstem Sommerwetter auf der Terrasse des Relax mit Blick auf den Aasee über Aktuelles, Studium, Lehre und Forschung geplaudert. Zudem bot das Treffen eine passende Gelegenheit, um sich auch außerhalb des universitären Rahmens näher kennenzulernen.

Bisher erschienen:

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

- DP-IO 10/2012** 2. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer
Oktober 2012
- DP-IO 9/2012** How (Not) to Pay Non-executive Directors
Alexander Dilger
September 2012
- DP-IO 8/2012** Effekte von Erhebungsart und -zeitpunkt auf studentische Evaluationsergebnisse
Laura Lütkenhöner
August 2012
- DP-IO 7/2012** Prolegomena zu einer Analyse ethischer und anderer Normen am Beispiel des Hochschulmanagements
Alexander Dilger
Juli 2012
- DP-IO 6/2012** The Impact of Physical Attractiveness on the Popularity of Female Tennis Players in Online Media
Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp
Juni 2012
- DP-IO 5/2012** Förderung von Wissenschaft zu nationalen und europäischen Fragen
Alexander Dilger
Mai 2012
- DP-IO 4/2012** Untersuchung von Indikatoren zur Qualitätsmessung von Reitschulen in Deutschland
Stephanie Kiefer
April 2012
- DP-IO 3/2012** Rigor, wissenschaftliche und praktische Relevanz
Alexander Dilger
März 2012
- DP-IO 2/2012** Socio-Demographic Characteristics and Human Capital of the German Federal Government's Members
Katrin Scharfenkamp/Alexander Dilger
Februar 2012
- DP-IO 1/2012** Die Zitationshäufigkeit als Qualitätsindikator im Rahmen der Forschungsleistungsmessung
Harry Müller
Januar 2012
- DP-IO 12/2011** Ein Forschungsleistungsranking auf der Grundlage von Google Scholar
Alexander Dilger/Harry Müller
Dezember 2011
- DP-IO 11/2011** Besonderheiten der Bewerbung um Promotionsstellen und -gelegenheiten
Alexander Dilger
November 2011

- DP-IO 10/2011** 1. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp
Oktober 2011
- DP-IO 9/2011** Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom
An Applied Game Theoretical Analysis
Benjamin Balsmeier/Andreas Bermig/Alexander Dilger/Hannah Geyer
September 2011
- DP-IO 8/2011** Ein Ranking von Hochschulen und (Bundes-)Ländern
am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre
Harry Müller/Alexander Dilger
August 2011
- DP-IO 7/2011** Befragung der Kommission Hochschulmanagement zu VHB-JOURQUAL
Alexander Dilger
Juli 2011
- DP-IO 6/2011** Director Interlocks and Executive Turnover in German Public Corporations
A Hazard Analysis for the Period from 1996 to 2008
Benjamin Balsmeier/Achim Buchwald/Alexander Dilger/Jörg Lingens
Juni 2011
- DP-IO 5/2011** Personalökonomik
Stärken, Schwächen und ihr Platz in der Personalwirtschaftslehre
Alexander Dilger
Mai 2011
- DP-IO 4/2011** Familienbewusste Personalpolitik und Unternehmenserfolg
Eine empirische Untersuchung
Christian Lehmann
April 2011
- DP-IO 3/2011** Welche Unternehmen berufen Vorstandsvorsitzende und andere Vorstände als externe
Kontrolleure?
Eine empirische Analyse der Präsenz von externen Vorständen in den Aufsichtsräten
deutscher Großunternehmen
Achim Buchwald
März 2011
- DP-IO 2/2011** Hat Julia aufgrund ihres Vornamens Wettbewerbsvorteile gegenüber Ayse und
Chantal? Ein Experiment auf dem Beziehungs-, Nachhilfe- und Wohnungsmarkt
Laura Lütkenhöner
Februar 2011
- DP-IO 1/2011** Die dunkle Seite der Gerechtigkeit
Alexander Dilger
Januar 2011
- DP-IO 3/2010** On the Overconfidence-Effect in Teams
Hanke Wickhorst
Dezember 2010
- DP-IO 2/2010:** Leistung, Identifikation oder die Unsicherheit über den Spielausgang – was zählt
wirklich? Relevante Einflussfaktoren auf die Zuschauerzahlen in der Basketball-
Bundesliga
Hannah Geyer
November 2010

DP-IO 1/2010: A Citation Based Ranking of German-speaking Researchers in Business Administration with Data of Google Scholar
Alexander Dilger/Harry Müller
Oktober 2010



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

Tel: +49-251/83-24303

Fax: +49-251/83-28429

www.wiwi.uni-muenster.de/io

