Liebe Leserin, lieber Leser,

die Konjunktur zieht wieder an – ältere Arbeitnehmer werden verstärkt in den Unternehmen gehalten, da mutet die Beschäftigung mit Massenentlassungen unzeitgemäß an. Gleichwohl haben Unternehmen wie Siemens oder Vattenfall Europe Personalfreisetzung im größeren Stil angekündigt. Die Zukunft wird zeigen, wohin der langfristige Beschäftigungstrend für Deutschland gehen wird. Ein wichtiges Kriterium für die Entscheidung, in welchen Ländern internationale Konzerne Entlassungen aussprechen, stellt das nationale Kündigungsrecht dar. Einen vergleichenden Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen für Massenentlassungen in Europa und den USA gibt Ihnen das „Stichwort“ von *Lars Schweizer, Eva Koscher und Raffaella Stutz* am Ende dieses Heftes.

Zu Beginn befassen sich *Manfred Bruhn und Dominik Georgi* mit einem Thema aus dem Bereich Sportmanagement. Am Beispiel der Fußballweltmeisterschaft 2006 untersuchen sie, wie die Elemente des Marketing-Mix den Erfolg der Vermarktung von Sportveranstaltungen beeinflussen. Als Indikator für den Marketingerfolg dient die Markenstärke des Events „WM 2006“. In der empirischen Analyse stellt sich das Leistungsprogramm als der wichtigste Treiber heraus, während z. B. die Preispolitik erstaunlicherweise keinen wirksamen Einfluss hat. Die von den Autoren entwickelte „Importance-Performance-Matrix“ kann als nützliches Instrument in der Praxis eingesetzt werden, um beispielsweise Marketingbudgets festzulegen oder Forderungen im Rahmen der Lizenzvergabe zu fundieren.

Im zweiten Beitrag analysiert *Markus Stiglbauer*, inwieweit eine freiwillige, transparente Berichterstattung zur Corporate Governance den Erfolg deutscher Kapitalgesellschaften beeinflusst. Er legt das Ergebnis einer empirischen Untersuchung von 113 Unternehmen vor, das einen signifikant positiven Einfluss der CG-Berichterstattung auf das Markt-Buchwert-Verhältnis sowie die Aktienrendite nachweist. Wie der Autor (überrascht) feststellt, ist hierfür – anders als in früheren Studien – die deklarierte Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex nicht mehr hinreichend. Ganz offensichtlich ist es erforderlich, in weitergehende freiwillige CG-Signale – internationalen Best Practices entsprechend – zu investieren, um das Vertrauen der Kapitalgeber zu erhöhen und somit Wertsteigerungen oder verbesserte Finanzierungsbedingungen zu erreichen.

Den Abschluss bildet ein Artikel, der sich mit dem Thema Personalauswahl beschäftigt. „Fehlgriffe“ bei der Stellenbesetzung können gravierende Folgen haben und hohe Kosten verursachen. Daher sind Arbeitgeber bestrebt, Unsicherheiten bezüglich der Qualität von Bewerbern zu reduzieren – eine aufgrund der asymmetrischen Informationsverteilung nicht eben einfache Aufgabe. *Thomas Bürkle* stellt in seinem Beitrag verschiedene Self-Selection-Strategien dar, durch die die in der Praxis dominierenden Screening-Strategien (wie Interviews und Assessment-Center) ergänzt werden können. Hierbei werden Bewerber veranlasst, Signale auszusenden (z. B. durch die Wahl eines bestimmten Arbeitsvertrags), die Aufschluss über ihre Qualität geben. Nach Darstellung und Bewertung der bestehenden Modelle zeigt der Autor auf, wie sie weiterentwickelt werden können, um die Anwendbarkeit der Self-Selection-Strategien in der Praxis zu erhöhen.

Ich wünsche allen Lesern eine spannende Lektüre und einen guten Start ins neue Jahr!

Ihr

Dietrich von der Oelsnitz