



Themen für Bachelor- und Masterarbeiten am Lehrstuhl für Personalwirtschaft im Sommersemester 2022

An der Professur für Personalwirtschaft können Sie im folgenden Semester eine Bachelor oder Masterarbeit in einem der unten aufgeführten Themengebiete bearbeiten. Die Beispielfragen sollen Ihnen veranschaulichen, wie ein mögliches Thema für eine Abschlussarbeit aussehen könnte.

Jede Bachelor- oder Masterarbeit bearbeitet eine klar abgegrenzte Frage mithilfe wissenschaftlicher Methodik. Dies bedeutet, dass in jeder Abschlussarbeit erstens eine theoretische Argumentation entfaltet und zweitens eine empirische Methode angewendet wird. Wir denken insbesondere an die folgenden Methoden: systematischer Literaturüberblick, Inhaltsanalyse und Regressionsanalyse. Wir geben Ihnen während der Bearbeitungszeit wichtige Hinweise dazu, wie Sie diese Methoden richtig anwenden können.

Falls Sie sich am Lehrstuhl bewerben und eine Zusage erhalten, können Sie ein Thema in dem von Ihnen gewünschten Themenbereich bearbeiten. Auf Basis der Beispielfragen und der einführenden Literatur wird im Gespräch mit dem Betreuer oder der Betreuerin eine konkrete Fragestellung für die Abschlussarbeit entwickelt.

Abschlussarbeiten in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen sind prinzipiell möglich, falls Sie dabei Zugang zu Unternehmensdaten haben. Sie können für solche Arbeiten auch andere Themen als die unten aufgeführten vorschlagen. Auch für solche Arbeiten gelten jedoch die oben genannten Anforderungen (theoretische Argumentation und Anwendung einer empirischen Methode).

Themenbereich 1:

Geteilte Führung und „hierarchiefreie“ Organisationen

Unternehmen werben heute mit „flachen Hierarchien“. Der heroische Manager ist out, stattdessen sollen die Mitglieder von Teams oder ganzen Unternehmen die Verantwortung und die Führung teilen, bis hin zu vermeintlich hierarchiefreien Organisationen. Zum Teil ist diese Bewegung darauf zurückzuführen, dass Unternehmen so für Bewerber attraktiver werden möchten, zum Teil stehen neue Erfordernisse für die Unternehmen im Vordergrund: Sie müssen heute schneller und näher am Kunden neue Produkte entwickeln und ihre Dienstleistungen erbringen. Traditionelle, eher bürokratische Regeln haben dabei Nachteile. Zurzeit wird dieses Thema in ganz verschiedenen Zusammenhängen aufgegriffen wie beim Konzept der geteilten Führung (distributed leadership, shared leadership, joint leadership), der Demokratisierung von Unternehmen, der Diskussion um agile Teams usw. Zudem sind die Konzepte oft mit neuen Labels versehen, aber weder theoretisch durchdacht noch empirisch geprüft. Für Abschlussarbeiten bietet sich eine Vielzahl von Themen an. Sie sind interessant für Studierende, die inhaltsanalytisch oder empirisch arbeiten oder strukturierte Reviews erstellen möchten und

sich nicht scheuen, aktuelle Konzepte auf ihre theoretische Konsistenz hin „abzuklopfen“. Beispielfragen sind:

- Gibt es funktionierende Beispiele für hierarchiefreie Organisationen?
- Was sind selbst-organisierte Teams und unter welchen Bedingungen sind sie effektiv?
- Welche Aussagen treffen Unternehmen auf ihrer Website zum Thema Agilität, flache Hierarchien usw.
- Welche Art von Unternehmen haben flache Hierarchien? Welche Folgen hat dies?
- Welche Bedeutung hat Hierarchie in Teams und Unternehmen unter extremen Bedingungen (Feuerwehr, Armeen, Akutmedizin)?

Einführende Literatur:

- Kieser, A., & Weiser, A. (2019). Der Heroismus des postheroischen Managers. In S. Ernst & G. Becke (Eds.), *Transformationen der Arbeitsgesellschaft: Prozess- und figurations-theoretische Beiträge* (pp. 287–306). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22712-8_12.

Themenbereich 2:

Individuelle Gehälter

Es existieren eine Reihe von Websites, die Daten zu Gehältern von Beschäftigten, je nach Branche, Alter, Erfahrung, Beruf und Region ausweisen. Sie eignen sich dazu, insbesondere als Berufsanfänger eine Vorstellung von realistischen Gehältern zu bekommen. Es fragt sich, wie die Websites von gesammelten Rohdaten zu individuellen Gehaltsprognosen gelangen. Sie haben vermutlich ein ökonometrisches Modell. In diesem Themenbereich sollen Gehaltswebsites zusammengestellt und ihrer Vorgehensweise verglichen werden. Die folgenden Fragen können dabei, je nach Präferenz mit anderen Schwerpunkten, bearbeitet werden:

- Welche Gehaltsrechner gibt es und wie unterscheiden sie sich?
- Welches Modell haben die Rechner? Kann man das Modell rekonstruieren?
- Wie unterscheiden sich prognostizierte Gehälter zwischen den Websites?
- Wie bilden die Websites insbesondere Gehaltsunterschiede nach Geschlecht und Region ab?

Einführende Literatur:

- <https://www.gehalt.de/> (und andere Gehaltsrechner)
- Holzki, L. (2019, 12. Februar). *Wer was verdient*. Süddeutsche Zeitung. <https://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-deutschland-gehaltsreport-1.4322621>.
- Asplund, R., & Pereira, P. T. (Eds.) (1999). *Returns to human capital in Europe. A literature review*. Finland: The Research Institute of the Finnish Economy.

Themenbereich 3:

Analyse von Kompetenzprofilen

Die Kompetenzen der Mitarbeitenden sind gerade in wissensintensiven Unternehmen der wichtigste Wettbewerbsfaktor. Viele Unternehmen stehen aktuell vor der Aufgabe, im Zuge der Digitalisierung neuartige Kompetenzen erfassen und entwickeln zu müssen. Neuartige Anforderungen und vorhandene Kompetenzen müssen miteinander abgeglichen und Kompetenzdefizite durch gezielte Einarbeitung und Entwicklung kompensiert werden. Die neuere Literatur erkennt die Notwendigkeit an, Kompetenzprofile als spezifische Bündel von Kompetenzen zu modellieren. Allerdings liegen nur wenig wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Methoden vor, die bei der Datenauswertung für das Kompetenzmanagement genutzt werden. In diesem Themenbereich sollen Methoden zur Analyse von Kompetenzprofilen herausgearbeitet

und in ihrer Vorgehensweise verglichen werden. Studierende sollen entweder das theoretische oder das empirische Wissen hierzu erweitern. Beispielfragen, die auch kombiniert werden können, sind:

- Was sind Kompetenzprofile und wie werden diese in der Wissenschaft und Praxis analysiert?
- Wie haben sich Kompetenzprofile im Zeitverlauf verändert? Welche neuartigen Kompetenzen gibt es (z.B. digitale Kompetenz, Führungs- und (Selbst-) Managementkompetenzen)?
- Wie unterscheiden sich Kompetenzprofile im Hinblick auf bestimmte Zielgruppen (z.B. Führungskräfte, Beschäftigte etc.), Abteilungen (Produktion, Marketing etc.) oder Tätigkeiten (Projektarbeit, Teamarbeit etc.)?
- Wie hängen spezifische Kompetenzen mit relevanten Erfolgsmaßen (z.B. Arbeitsperformance) zusammen?
- Zu welchen Zwecken können Kompetenzprofile genutzt werden (Personalbedarf, Personalentwicklung, Teamzusammenstellung)?

Einführende Literatur:

- North, K., Reinhardt, K., & Sieber-Suter, B. (2018). *Kompetenzmanagement in der Praxis*. Springer Fachmedien Wiesbaden. (insb. Kapitel 2, 4 & 5)
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (Hrsg.). (2016). *Leitfaden: Kompetenzen im digitalisierten Unternehmen*. DGFP-Praxispapiere Leitfaden.

Themenbereich 4:

Computerisierte Arbeitsplätze im europäischen Vergleich: Determinanten und Folgen

Die Digitalisierung hat tiefgreifende Auswirkungen darauf, wie Arbeitsplätze in Zukunft aussehen werden. Besonders intensiv wird diskutiert, welche Kompetenzen computerisierte Arbeitsplätze benötigen und wie sich am gesamten Arbeitsmarkt die Qualifikationsstruktur ändern wird. Zudem wird anhand von Expertenbefragungen prognostiziert, welche Typen von Arbeitsplätzen künftig durch Automatisierung wegfallen könnten. Viele andere für die Personalwirtschaft wichtige Fragen sind jedoch noch wenig untersucht. So ist wenig darüber bekannt, welche Arbeitsplätze stärker computerisiert werden (ohne vollständig durch Automatisierung wegzufallen) und welche Effekte die Computerisierung zum Beispiel darauf hat, wie autonom Beschäftigte agieren können. Solche Fragen sollen anhand von Auswertungen der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2015 erfolgen. Das ist eine ausführliche europaweite Beschäftigtenbefragung, aus der sich eine Vielzahl von Fragen zu den Folgen der Computerisierung auf die Arbeitsplätze beantworten lässt. Dieser Themenbereich spricht Studierende an, die empirisch arbeiten und sich mit Fragen der Digitalisierung befassen möchten. Beispielfragen sind:

- Lassen sich Unterschiede in der Computerisierung von Arbeitsplätzen im europäischen Vergleich erklären?
- Gibt es eine Beziehung zwischen Alter und Bildungsniveau einerseits sowie Computerisierung andererseits?
- Welche Beziehungen bestehen zwischen Computerisierung einerseits und Autonomie, Motivation und Belastungen andererseits?

Einführende Literatur:

- Beschreibung der Daten:
<https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey>
- Carstensen, T. (2015). Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. *WSI Mitteilungen*, 68 (3), 187-193.

Themenbereich 5:

Einkommensungleichheit: Wie die Externalisierung der Belegschaft sie prägt

In den letzten Jahrzehnten wurden Unternehmen verschlankt, indem z.B. Dienstleistungen ausgelagert (Outsourcing) und statt regulärer Beschäftigungsverhältnisse so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitarbeit, temporäre Beschäftigung) eingeräumt worden sind. Jüngere Arbeiten argumentieren, dass damit eine Auflösung der für besonders Großunternehmen typischen „internen Arbeitsmärkte“ einherging und -geht. Hieraus werden auch gesellschaftliche Folgen abgeleitet: Die Auflösung der internen Arbeitsmärkte dürfte dazu beitragen, dass in vielen Industrieländern die Einkommensungleichheit zugenommen hat. Erst wenige Studien widmen sich einer empirischen Überprüfung dieser theoretischen Zusammenhänge. Forschungsbedarf hinsichtlich der präzisen statistischen Erfassung von „externalisierenden“ Personalpraktiken und einer sinnvollen Verknüpfung zu Einkommensdaten bleibt bestehen. In diesem Themenbereich sollen Studierende entweder das theoretische oder das empirische Wissen hierzu erweitern. Beispielfragen sind:

- Welche Arbeiten haben sich bereits theoretisch oder empirisch mit den theoretischen Argumenten befasst?
- Senkt oder erhöht die Präsenz von Großunternehmen die Einkommensungleichheit (interne Arbeitsmärkte versus Superstarfirmen)?
- Wie lässt sich eine externalisierende Personalpolitik (u.a. Outsourcing) auf Basis der Literatur und eigenen Überlegungen sinnvoll messen?
- Wie lassen sich die Zusammenhänge bspw. im Ländervergleich empirisch testen?

Einführende Literatur:

Theorie:

- Cobb, J. A. (2016). How firms shape income inequality: Stakeholder power, executive decision making, and the structuring of employment relationships. *Academy of Management Review*, 41(2), 324-348.
- Appelbaum, E. (2017). Domestic outsourcing, rent seeking, and increasing inequality. *Review of Radical Political Economics*, 49(4), 513-528.

Empirie:

- Goldschmidt, D., & Schmieder, J. F. (2017). The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(3), 1165-1217.
- Davis, G. F., & Cobb, J. A. (2010). Corporations and economic inequality around the world: The paradox of hierarchy. *Research in Organizational Behavior*, 30, 35-53.
- Autor, D., Dorn, D., Katz, L. F., Patterson, C., & Van Reenen, J. (2019). The fall of the labor share and the rise of superstar firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(2), 645-709.

Themenbereich 6:

Agile Arbeitsplätze, Arbeitsdesign und Arbeitsqualität

Im Kontext des Aufkommens der „New Work“ haben neue Formen der Arbeitsgestaltung bzw. des Designs der Arbeit an Relevanz gewonnen. Ein prominentes Beispiel dafür ist das agile Arbeiten, welches ein neues Level an innovativer Kooperation und Entwicklung in Unternehmen ermöglichen soll. Ein weiterer relevanter Aspekt ist die Gestaltung der physischen Arbeitsumgebung und deren Auswirkungen auf beispielsweise die Produktivität und Zufriedenheit der Arbeiter sowie auf die Personalgewinnung, insbesondere das Employer Branding. Unternehmen wie Google oder Facebook sind Vorreiter im innovativen Bürodiesign, welches die Arbeitsleistung und Kreativität der Mitarbeiter verbessern und gleichfalls talentierte, kreative Wissensarbeiter „anlocken“ soll.

All dies sind Aspekte des Arbeitsdesigns und der Arbeitsqualität. Ein breites Forschungsgebiet befasst sich mit der Auswirkung dieser auf das Verhalten und die Einstellungen der Mitarbeiter. Aufgrund der Vielzahl der Aspekte sind jedoch noch viele Fragen ungeklärt. In diesem Themenbereich sollen die Studierenden diese noch offenen Fragen adressieren und klären, welche Aspekte des Arbeitsdesigns relevant sind und wie diese sich auf den neuen Arbeitsalltag auswirken. Möglich ist hierbei sowohl eine Analyse der bestehenden Literatur als auch eine eigene empirische Auswertung. Beispielfragen sind:

- Was bedeutet „gute Arbeit“/ welche Charakteristika machen eine hohe Arbeitsqualität aus?
- Welche Auswirkungen hat die Gestaltung des Arbeitsplatzes/ des Büros auf das Arbeitsverhalten/ die Einstellungen der Mitarbeiter?
- Begünstigen institutionelle Unterschiede auf Unternehmensebene bestimmte Arbeitsplatz- /Job-Designs?
- Welche Auswirkungen haben öffentliche Bewertungen des Arbeitsdesigns sowie Mitarbeiter-Weiterempfehlungen, zum Beispiel über Online-Arbeitgeberbewertungsplattformen?

Einführende Literatur:

- Hackman, R. & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-79.
- Radermacher, K., & Schneider, M. (2017). Potenzial der Unternehmensarchitektur im Rahmen des Employer Brandings. *Personal Quarterly*, 66(7), 10-16.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356.
- Schlachter, S. D., & Pieper, J. R. (2019). Employee referral hiring in organizations: An integrative conceptual review, model, and agenda for future research. *Journal of Applied Psychology*, 104(11), 1325.

Themenbereich 7:

Employer Branding, Corporate Architecture und New Work

Mit einem Blick auf aktuelle Unternehmensgebäude und Bürowelten wird schnell deutlich, dass Corporate Architecture einem starken Wandel unterliegt. Insbesondere Unternehmen aus dem Silicon Valley, wie Google und Facebook, ersetzen alte Standards der Unternehmensarchitektur durch Elemente aus der Spaß- und Freizeitwelt. Neben dieser Spaßarchitektur bilden sich jedoch auch weitere moderne Stile der Unternehmensarchitektur heraus. Sowohl Unternehmensgebäude als auch die Gestaltung von Arbeitsplätzen unterliegen somit einem starken Wandel. Durch die Rahmenbedingungen der Pandemie hat insbesondere die Diskussion um die Gestaltung von Arbeitsplätzen noch einmal zusätzlich an Schwung aufgenommen. Dabei geht es häufig um die Gestaltung von hybriden Arbeitsplätzen und Arbeitsplatzkonzepten. Also darum, wie Arbeitsplätze gestaltet und genutzt werden sollten, wenn Mitarbeiter nur noch einen Teil ihrer Arbeitszeit im Büro vor Ort verbringen.

Vor dem Hintergrund des Mangels an hoch qualifizierten Arbeitskräften stellt sich dann die Frage, inwiefern Unternehmensarchitektur und Arbeitsplatzgestaltung einen Einfluss auf die Entscheidungen potenzieller Bewerber ausüben und somit unternehmensseitig einen bewussten Umgang im Rahmen des Employer Brandings erfordern.

Neben der Berücksichtigung der Unternehmensarchitektur und Arbeitsplatzgestaltung gibt es eine Vielzahl weiterer neuer Trends sowie Konzepte unter dem Schlagwort *New Work*, deren

Wirkung im Rahmen des Employer Brandings weitestgehend unerforscht ist. Hierzu gehören beispielsweise Ansätze, die die Flexibilisierung von Arbeitsplatzkonzepten in Bezug auf Arbeitszeit, -platz und -ort umfassen, aber ebenfalls Konzepte der agilen Arbeit, geteilten Führung und individuellen Förderung.

Hier stellt sich ebenfalls die Frage, auf welche Weise solche Konzepte grundsätzlich im Zusammenhang mit der Arbeitgeberattraktivität stehen. Aufgrund der starken Verbreitung des Schlagworts „New Work“ stellt sich zudem die Frage, was genau überhaupt unter New Work verstanden wird und welche konzeptionellen Strukturen diesem Begriff zu Grunde liegen.

Je nach Fragestellung kann in dem beschriebenen Themenbereich eine eigene empirische Erhebung durchgeführt oder aber bestehende Literatur analysiert werden. Beispielfragen sind:

- Wie wirken verschiedene Formen der Corporate Architecture auf die wahrgenommenen Arbeitgeberattribute seitens der Bewerber?
- Wie wirken sich unterschiedliche flexible Arbeitsplatzkonzepte auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität aus? Welche Rolle spielen Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Desk Sharing dabei?
- Wie *funktioniert* Employer Branding? Welche theoretischen Ansätze liegen dem Konzept zu Grunde und erklären die Wirkmechanismen von Employer Branding Maßnahmen?
- Was ist *New Work*? Welche Konzepte und theoretischen Ansätze liegen dem New-Work-Ansatz zu Grunde?
- Wirken Konzepte des agilen Arbeitens attraktiv auf Bewerber?

Einführende Literatur:

- Aroles, J., Mitev, N., & de Vaujany, F. X. (2019). Mapping themes in the study of new work practices. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 285-299.
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). Employer image and employer branding: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407–440.
- Radermacher, K., Schneider, M.R., Iseke, A. & Tebbe, T. (2017). Signaling to young knowledge workers through architecture? A conjoint analysis. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 31(1), 71-93.
- van Meel, J., & Vos, P. (2001). Funky offices: Reflections on office design in the 'new economy'. *Journal of Corporate Real Estate*, 3(4), 322–334.
- Wohlers, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work—towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467-486.