

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird die Vergabe von Abschlussarbeiten über ein zentrales Anmeldeverfahren organisiert. Wir nehmen an diesem Verfahren teil. Die Zuordnung der Studierenden zum betreuenden Lehrstuhl dauert etwa 4 – 6 Wochen. Nach der Zuteilung durch das Studienbüro werden Sie von uns per E-Mail über Annahme und den spezifischen Betreuenden Ihrer Arbeit am Lehrstuhl informiert.

Bewerbungsfristen sowie weitere Informationen zum Anmeldeverfahren für Abschlussarbeiten finden Sie auf der Seite der Fakultät. Wenn Sie organisatorische Fragen zum zentralen Anmeldeverfahren haben, können Sie sich an [abschlussarbeiten\(at\)wiwi.upb\(dot\)de](mailto:abschlussarbeiten(at)wiwi.upb(dot)de) wenden. Bitte überprüfen Sie im Einzelfall Ihre jeweilige Prüfungsordnung auf die Modalitäten für Abschlussarbeiten.

Am Lehrstuhl für **Organizational Behavior** können Sie wie folgt Ihre Abschlussarbeit schreiben:

Bachelorarbeit

Für Bachelorstudierende werden Abschlussarbeiten mit einer klaren Themenvorgabe angeboten. Sie können Ihre Präferenz zwischen 1-2 Forschungsideen angeben. Sie sollten bei **Ihrer Bewerbung mindestens ein Thema** nennen, das Sie bearbeiten wollen. Die aktuellen Themen finden Sie weiter unten im Dokument. Dort finden Sie auch zum Thema passende Anfangsliteratur, um sich mit dem Thema vertraut zu machen.

Nach der Zuteilung melden wir Sie für das **Zusatzmodul** „Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens für Forschungsprojekte“ an, welches Sie bei der Planung vor der eigentlichen Anmeldung der Arbeit unterstützen soll. In diesem Zusatzmodul erhalten Sie Materialien und sind verpflichtet, eine **Präsentation** zu halten sowie ein **Exposé** abzugeben. Den genauen Ablauf bis zur Anmeldung entnehmen Sie bitte dem untenstehenden **Zeitplan**.

Masterarbeit

Für Masterstudierende bieten wir **Themenvorschläge** an (nächste Seite). Sie können aber auch einen **eigenen Themenvorschlag** erarbeiten. Sie sollten bei **Ihrer Bewerbung mindestens ein Thema (maximal zwei Themen)** nennen, das (die) Sie bearbeiten wollen. Für eigene Themenvorschläge ist es hilfreich, wenn Sie Ihrer Bewerbung ein kurzes **Exposé** anhängen. Sie können vor der Anfertigung des Exposés gerne bereits Kontakt zum Lehrstuhl aufnehmen. Das Exposé sollte folgende Punkte behandeln: 1) Theoretischer Hintergrund des Themas, 2) Problemstellung und Forschungsfrage, 3) Mögliches methodisches Vorgehen, 4) Angabe zur verwendeten (wissenschaftlichen) Literatur.

Nach der Zuteilung melden wir Sie für unser **Zusatzmodul** „Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens für Forschungsprojekte“ an, welches Sie bei der Planung vor der eigentlichen Anmeldung der Arbeit unterstützen soll. In diesem Zusatzmodul erhalten Sie Materialien und sind verpflichtet, eine **Präsentation** zu halten sowie ein ausführliches **Exposé** abzugeben. Den genauen Ablauf bis zur Anmeldung entnehmen Sie bitte dem **Zeitplan** auf der nächsten Seite.

Allgemein

Bitte halten Sie sich an den gängigen **APA Zitationsstil** und orientieren Sie sich an den **Formatvorlagen und dem Leitfaden** unseres Lehrstuhls auf der [Homepage](#) für die Anfertigung des Exposés und der Abschlussarbeit. Bei Bachelorarbeiten wird üblicherweise ein Umfang von **30-40 Textseiten** erwartet, bei Masterarbeiten ein Umfang von **60 Textseiten**. Für die genauen Vorgaben orientieren Sie sich bitte an der für Sie geltenden **Prüfungsordnung**. Abweichungen im Umfang sind in Absprache mit der Betreuungsperson am Lehrstuhl möglich. Kommunizieren Sie bitte mit uns auch frühzeitig, wenn Sie ein Abschlusskolloquium oder eine sonstige Leistung im Rahmen Ihres Abschlussarbeitsmoduls erbringen müssen.

Bei Rückfragen zur Themenwahl kontaktieren Sie die beim jeweiligen Thema angegebene Ansprechperson. Die Kontaktdaten finden Sie bei uns auf der [Homepage](#). Bei Fragen zu Ablauf und Organisation der Abschlussarbeiten bei uns am Lehrstuhl richten Sie Ihre Anfrage bitte an org_behavior@wiwi.upb.de

Prof. Dr. Kirsten Thommes
Organizational Behavior

Warburger Str. 100
33098 Paderborn

Raum Q3.301
Fon 05251 / 60-2080
E-Mail kirsten.thommes@upb.de

Zeitplan

Information zur Zuteilung der Betreuung	Anfang/ Mitte August
Kontaktaufnahme und Themenabsprache	Bis Ende August
Anmeldung und Zugriff zum Zusatzmodul	Bis zur ersten Oktoberwoche
Abgabe des ersten Entwurfs des Exposés beim Betreuenden	Spätestens bis zur zweiten Vorlesungswoche
Präsentation des Zwischenstands	Voraussichtlich in der dritten Vorlesungswoche
Abgabe des finalen Exposés und offizielle Anmeldung	Spätestens bis zur vierten Vorlesungswoche
Besprechungstermine mit der Betreuungsperson	Über das Semester verteilt in individueller Absprache
Abgabe der Arbeit	3 Monate (BA)/ 6 Monate (MA) nach der Anmeldung

Aktuelle Themen für Masterarbeiten

(1) Leistungsbeurteilung (Ansprechperson: Jana Gutt/Kirsten Thommes)

Metaanalyse zur Leistungsbeurteilung in Unternehmen in Bezug auf Biases und Gerechtigkeit.

Einstiegsliteratur:

Grund, C., & Przemek, J. (2012). Subjective Performance Appraisal and Inequality Aversion. *Applied Economics*, 44(17), 2149–2155.

Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13–31.

Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019) The Evolution of Performance Management: Searching for Value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249–271.

(2) Nudging in Unternehmen (Ansprechperson: Miro Mehic)

Kann das Verhalten von professionellen Entscheidungsträgern durch Nudging beeinflusst werden? Was macht einen guten Nudge aus? Wie wirksam ist Nudging in einem B2B-Umfeld?

Einstiegsliteratur:

DellaVigna, S., & Linos, E. (2022). RCTs to scale: Comprehensive evidence from two nudge units. *Econometrica*, 90(1), 81-116.

Hummel, D., Maedche, A. (2019). How Effective Is Nudging? A Quantitative Review on the Effect Sizes and Limits of Empirical Nudging Studies. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, Vol. 80, pp. 47-58.

Jesse, M., & Jannach, D. (2021). Digital nudging with recommender systems: Survey and future directions. *Computers in Human Behavior Reports*, 3, 100052.

(3) Soziale Normen gegen die Algorithmische Aversion (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

Obwohl Computer oft bessere Entscheidungen treffen als Menschen, vermeiden menschliche Entscheidungsträger deren Hilfe. Können soziale Normen helfen die Aversion zu vermindern? Eine aktuelle Studie deutet auf die Wichtigkeit der „norm theory“ hinsichtlich der „algorithm aversion“ hin. Hier bietet sich eine experimentelle Forschungsmethode an.

Einstiegsliteratur:

Bogard, J., & Shu, S. (2022). Algorithm Aversion and the Aversion to Counter-Normative Decision Procedures [Preprint]. In Review. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1466639/v1>

Bicchieri, C., & Xiao, E. (2009). Do the right thing: But only if others do so. *Journal of Behavioral Decision Making*, 22(2), 191–208. <https://doi.org/10.1002/bdm.621>

Dietvorst, B. J., Simmons, J. P., & Massey, C. (2015). Algorithm aversion: People erroneously avoid algorithms after seeing them err. *Journal of Experimental Psychology*, 144(1), 114–126. <https://doi.org/10.1037/xge0000033>

Castelo, N., Bos, M. W., & Lehmann, D. R. (2019). Task-Dependent Algorithm Aversion. *Journal of Marketing Research*, 56(5), 809–825. <https://doi.org/10.1177/0022243719851788>

(4) Einfluss von Emotionen in Mensch-Maschine-Interaktionen (Ansprechperson: Olesja Lammert)

Inwieweit werden Emotionen während eines Erklärungsprozesses (insb. in einer Risikosituation) zwischen Menschen und Maschine hervorgerufen? Welche Faktoren beeinflussen den Erklärungserfolg einer Maschine gegenüber einem menschlichen Erklärungsempfänger? Mithilfe einer qualitativen und/oder quantitativen Untersuchung sollen ggf. auftretende Emotionen und deren Einfluss auf den Erfolg einer Erklärung in Mensch-Maschine-Interaktionen näher betrachtet werden.

Einstiegsliteratur:

Rosenthal-von der Pütten, A. M., Krämer, N. C., Hoffmann, L., Sobieraj, S., and Eimler, S. C. (2013). An experimental study on emotional reactions towards a robot. *International Journal of Social Robotics*, 5(1), 17–34.

(5) „Explainable AI is Dead, Long Live Explainable AI!“ – Miller’s AI Framework (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

In einem kürzlich erschienenen Artikel schlägt Miller (2023) ein neues Framework für Explainable AI (XAI) vor, welches seiner Ansicht nach besser auf den menschlichen kognitiven Entscheidungsprozess abgestimmt ist als die gegenwärtig verwendeten Systeme. Mit Hilfe dieses Evaluative AI Frameworks könnte die Entscheidungsfindung im XAI Kontext noch weiter optimiert werden. Das Hauptziel dieser Abschlussarbeit sollten demnach die empirische Überprüfung dieses Frameworks oder der einzelnen Bausteine sein.

Einstiegsliteratur:

Miller, T. (2023). Explainable AI is Dead, Long Live Explainable AI! Hypothesis-driven decision support (arXiv:2302.12389). arXiv. <http://arxiv.org/abs/2302.12389>

(6) Einsatz von Emotionsregulationsstrategien in der Aufnahme computerbasierter Ratschläge (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz, Olesja Lammert)

Inwieweit ist der Effekt eines emotionalen Zustandes auf die Aufnahme von computerbasierten Ratschlägen anders als bei menschlichen Ratschlägen? Welche Emotionsregulierungen können dabei helfen, auftretende Effekte zu minimieren? Die Erforschung der zuvor genannten Forschungsfragen soll mithilfe einer experimentellen Untersuchung unter Laborbedingungen erfolgen.

Einstiegsliteratur:

Chugunova, M., & Sele, D. (2022). An interdisciplinary review of the experimental evidence on how humans interact with machines. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 101897.

Gino, F., & Schweitzer, M. E. (2008). Blinded by anger or feeling the love: how emotions influence advice taking. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1165.

Mahmud, H., Islam, A. K. M. N., Ahmed, S. I., & Smolander, K. (2022). What influences algorithmic decision-making? A systematic literature review on algorithm aversion. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121390. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121390>

(7) Übersetzung von verbalen Beschreibungen von Wahrscheinlichkeiten in Zahlen (Ansprechperson: Jörg Papenkorrdt, Kirsten Thommes)

Wie übersetzen Menschen die verbale Beschreibung von Wahrscheinlichkeiten in Zahlen (und umgekehrt)? Wie hängt die Übersetzung von der Bedeutung der Entscheidung/dem empfundenen Risiko ab? Was bedeutet beispielsweise „sehr wahrscheinlich“ oder „ausgeschlossen“ für verschiedene Gruppen? Ziel ist Design und Durchführung eines Experiments zu diesem Thema.

Einstiegsliteratur:

Mauboussin, A., & Mauboussin, M. J. (2018). If you say something is “likely,” how likely do people think it is. *Harvard Business Review*, 3.

Barnes, A. (2016). Making intelligence analysis more intelligent: Using numeric probabilities. *Intelligence and National Security*, 31(3), 327-344.

(8) Praxisarbeit in Zusammenarbeit mit CPTech: Wie bewerten Mitarbeitende alternative Arbeitszeitmodelle? (Ansprechperson: Kirsten Thommes)

Einstiegsliteratur:

Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S. R., Almeida, D., Kossek, E. E., & Buxton, O. M. (2016). Does a flexibility/support organizational initiative improve high-tech employees' well-being? Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 81(1), 134-164.

Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance, research synthesis paper. International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series, (33).

Lambert, S. J., Haley-Lock, A., & Henly, J. R. (2012). Schedule flexibility in hourly jobs: Unanticipated consequences and promising directions. *Community, Work & Family*, 15(3), 293-315.

(9) Praxisarbeit in Zusammenarbeit mit CPTech: Recruiting Strategie: Über welche Kanäle sollen Fachkräfte adressiert werden? (Ansprechperson: Thorsten Auer)

Einstiegsliteratur:

Sabatier, M. (2010). Filling vacancies: Identifying the most efficient recruitment channel. *Economics Bulletin*, 30(4), 3355-3368.

Baum, M., & Kabst, R. (2014). The effectiveness of recruitment advertisements and recruitment websites: Indirect and interactive effects on applicant attraction. *Human Resource Management*, 53(3), 353-378.

Keppeler, F., & Papenfuß, U. (2021). Employer branding and recruitment: Social media field experiments targeting future public employees. *Public administration review*, 81(4), 763-775.

(10) Praxisarbeit in Zusammenarbeit mit CPTech: Gender Bias: Wie sollen Stellenanzeigen für MINT Berufe formuliert werden? (Ansprechperson: Jana Gutt)

Einstiegsliteratur:

Breese, J. L., Conforti, M., & Peslak, A. (2020). AN EXPLORATION OF GENDER BIAS IN INFORMATION TECHNOLOGY JOB ADVERTISEMENTS. *Issues in Information Systems*, 21(3).

Hu, S., Al-Ani, J. A., Hughes, K. D., Denier, N., Konnikov, A., Ding, L., ... & Dai, H. (2022). Balancing gender bias in job advertisements with text-level bias mitigation. *Frontiers in big Data*, 5, 1.

Mao, J. Y., Mu, X., & Liu, X. (2021). Discouraging gender-biased job seekers by adapting job advertisements. *Journal of Managerial Psychology*.

(11) Die Kontroverse zur Einführung der Vier Tage Woche (Ansprechperson: Charlotte Kräft)

Mögliche Fragestellungen: Welche Branchen sind für Pilotmodelle prädestiniert? Welche Herausforderungen ergeben sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere deren Führungskräfte? Methode: Eine Kombination aus Literaturrecherche & Interviewstudie mit umsetzenden (oder auch zögernden!) Unternehmen bietet sich an.

Einstiegsliteratur:

Campbell, T.T.(2023). The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature. *Manag Rev Q*. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00347-3>

Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496–513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>

Munyon, T. P., LeClaire, C., Pace, L., & Boldin, T. (2023). What makes a compressed workweek successful?. *Organizational Dynamics*, 100982.

(12) Das Spotify Organisationsmodell (Ansprechperson: Charlotte Kräfft)

Mögliche Fragestellungen: Welche Vor- & Nachteile ergeben sich aus agilen Organisationsmodellen? Wie lassen sich diese auf deutsche Universitäten und deren Lehrstuhl-Strukturen übertragen? Methode: Literaturrecherche & Diskussion/ Interviewstudie

Einstiegsliteratur:

- Salameh, A., Bass, J.M. (2022). An architecture governance approach for Agile development by tailoring the Spotify model. *AI & Soc* 37, 761–780. <https://doi.org/10.1007/s00146-021-01240-x>
- Šmite, D., Moe, N. B., Floryan, M., Gonzalez-Huerta, J., Dorner, M., & Sablis, A. (2023). Decentralized decision-making and scaled autonomy at Spotify. *Journal of Systems and Software*, 200, 111649.
- Stuhde, S., Panagos, G. (2023). Warum das Wagnis eingehen? Das Ideal der agilen Organisation. In: Müssen agile Transformationen scheitern? . Springer Gabler, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-65982-3_2.
- Junker, T. L., Bakker, A. B., Gorgievski, M. J., & Derks, D. (2022). Agile work practices and employee proactivity: A multilevel study. *human relations*, 75(12), 2189-2217.

(13) Intrapreneurship als Innovationstreiber (Ansprechperson: Charlotte Kräfft)

Mögliche Fragestellungen: Was kennzeichnet erfolgreiches Intrapreneurship und was sind geeignete KPI's? Was sind die Vorteile von in-house Gründungen gegenüber Akquisitionen von Start-ups? Methode: Literaturüberblick und empirische Analyse (z.B., Auswertung von Patentanmeldungen über DPMA)

Einstiegsliteratur:

- Antonic, B. and Hisrich, R.D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 10 No. 1, pp. 7-24. <https://doi.org/10.1108/14626000310461187>
- Perlines, F. H., Ariza-Montes, A., & Blanco-González-Tejero, C. (2022). Intrapreneurship research: A comprehensive literature review. *Journal of Business Research*, 153, 428-444.

Aktuelle Themen für Bachelorarbeiten

(1) Solidarität in Krisenzeiten (Ansprechperson: Thorsten Auer)

Welche Rolle spielt das Eintreten einer gesellschaftlichen Krise (Corona-Pandemie) für die individuelle Bereitschaft, sich finanziell solidarisch gegenüber Bedürftigen zu zeigen? Literaturüberblick und empirische Analyse eines vorhandenen Datensatzes.

Einstiegsliteratur:

- Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100(401), 464-477.
- Mishra, C., & Rath, N. (2020). Social solidarity during a pandemic: Through and beyond Durkheimian Lens. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 100079.
- Simon, H. A. (1993). Altruism and economics. *The American Economic Review*, 83(2), 156-161.
- Voicu, B., Bartolome Peral, E., Rusu, H., Rosta, G., Comşa, M., Vasile, O. M., ... & Tufis, C. (2021). COVID-19 and orientations towards solidarity: the cases of Spain, Hungary, and Romania. *European Societies*, 23(sup1), S887-S904.

(2) Interactive Machine Learning (Ansprechperson: Jaroslaw Kornowicz)

Wie werden Domänenexperten in die Machine Learning Pipeline integriert und wie kann die Interaktion verbessert werden? Eine Interviewstudie zu den in der Praxis verwendeten Verfahren und den Herausforderungen bietet sich hier an.

Einstiegsliteratur:

- Kerrigan, D., Hullman, J., & Bertini, E. (2021). A Survey of Domain Knowledge Elicitation in Applied Machine Learning. *Multimodal Technologies and Interaction*, 5(12), 73. <https://doi.org/10.3390/mti5120073>
- Holzinger, A. (2016). Interactive machine learning for health informatics: When do we need the human-in-the-loop? *Brain Informatics*, 3(2), 119–131. <https://doi.org/10.1007/s40708-016-0042-6>
- Choudhary, V., Marchetti, A., Shrestha, Y. R., & Puranam, P. (2021). Human-Algorithm Ensembles (SSRN Scholarly Paper ID 3902402). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3902402>
- Cheng, T.-H., Wei, C.-P., & Tseng, V. S. (2006). Feature Selection for Medical Data Mining: Comparisons of Expert Judgment and Automatic Approaches. _19th IEEE Symposium on Computer-Based Medical Systems (CBMS'06), 165–170. <https://doi.org/10.1109/CBMS.2006.87>
- Poursabzi-Sangdeh, F., Goldstein, D. G., Hofman, J. M., Wortman Vaughan, J. W., & Wallach, H. (2021). Manipulating and Measuring Model Interpretability. *Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–52. <https://doi.org/10.1145/3411764.3445315>

(3) Auswirkungen von Erklärungen/ Empfehlungen einer KI auf Risikoentscheidungen (Ansprechperson: Olesja Lammert)

Wie wirken sich unterschiedliche Erklärungen und/oder Empfehlungen einer KI auf die Risikoentscheidung einer Person im emotionalen Zustand aus? Inwieweit besteht ein Zusammenhang zwischen dem emotionalen Zustand einer Person und der Annahme bzw. Ablehnung einer KI-Empfehlung und/oder KI-Erklärung? Eine experimentelle Untersuchung unter Laborbedingungen ist denkbar.

Einstiegsliteratur:

Herman, A. M., Critchley, H. D., & Duka, T. (2018). Risk-taking and impulsivity: the role of mood states and interoception. *Frontiers in psychology*, 1625.

Mahmud, H., Islam, A. N., Ahmed, S. I., & Smolander, K. (2022). What influences algorithmic decision-making? A systematic literature review on algorithm aversion. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121390.

(4) Auswirkungen der Unternehmenssprache auf das Verhalten von Mitarbeitenden (Ansprechperson: Miro Mehic)

Literaturüberblick und/oder empirische Analyse eines vorhandenen Datensatzes: Wie wirkt sich Englisch als Arbeitssprache auf den Unternehmenserfolg aus?

Einstiegsliteratur:

Tenzer, H., Terjesen, S., & Harzing, A. W. (2017). Language in international business: A review and agenda for future research. *Management International Review*, 57(6), 815-854.

Karhunen, P., Kankaanranta, A., Louhiala-Salminen, L., & Piekkari, R. (2018). Let's talk about language: A review of language-sensitive research in international management. *Journal of Management Studies*, 55(6), 980-1013.

Sanden, G. R. (2020). Ten reasons why corporate language policies can create more problems than they solve. *Current Issues in Language Planning*, 21(1), 22-44.

(5) Algorithm Aversion or Appreciation (Ansprechperson: Jörg Papenkordt)

Literaturrecherche: Wieso sind Menschen den Empfehlungen von Algorithmen gegenüber abgeneigt? Inwieweit besteht ein Zusammenhang zwischen dem Aufgabentyp und der Annahme bzw. Ablehnung einer KI-Empfehlung?

Einstiegsliteratur:

Castelo, N., Bos, M. W., & Lehmann, D. R. (2019). Task-dependent algorithm aversion. *Journal of Marketing Research*, 56(5), 809-825.

Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society*, 1–16.

Logg, J. M., Minson, J. A., & Moore, D. A. (2019). Algorithm appreciation: People prefer algorithmic to human judgment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 151, 90–103.

(6) Gesundes digitales Arbeiten (Ansprechperson: Thorsten Auer)

Mögliche Fragestellungen: Wie wirken digitale Belastungen in der Arbeitswelt auf individuelle und/oder betriebliche Gesundheit? Welche Präventionsmaßnahmen erweisen sich als wirksam, um digitalem Stress im Arbeitsumfeld entgegenzuwirken? Weitere Fragestellungen sind denkbar. Die Erforschung und statistische Überprüfung dieser Fragen soll anhand eines gegebenen Datensatzes der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erfolgen. Die statistische Umsetzung soll mit SPSS oder stata erfolgen.

Einstiegsliteratur:

Auer, T., Sennefelder, L., & Meier, H. (2022). Betriebliche Gesundheitsförderung: Ein leeres Versprechen? *Public Health Forum* 30(3), 214-216. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2022-0069>

Becker, J., Derra, N. D., Regal, C., & Kühlmann, T. M. (2022). Mitigating the negative consequences of ICT use: the moderating effect of active-functional and dysfunctional coping. *Journal of Decision Systems*, 31(4), 374-406. <https://doi.org/10.1080/12460125.2021.1901337>

Gimpel, H., Bayer, S., Lanzl, J., Regal, C., Schäfer, R., & Schoch, M. (2020). Digitale Arbeit während der COVID-19-Pandemie - Eine Studie zu den Auswirkungen der Pandemie auf Arbeit und Stress in Deutschland. Augsburg: Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT, Projektgruppe Wirtschaftsinformatik.

Hünefeld, L., Kopatz, F. (2022). Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) – Wer bekommt sie angeboten, wer nimmt sie in Anspruch? *baua:Fakten* 41. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fakten20220215>

Pattloch, D., Menze, L., Tegtmeier, P., Lanzl, J., Gimpel, H. & Zink, S. (2022). *Datendokumentation des Scientific Use File zur Studie „Gesund digital arbeiten“*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:doku20220523>

(7) Praxisarbeit in Zusammenarbeit mit CPTech: Wie bewerten Mitarbeitende alternative Arbeitszeitmodelle? (Ansprechperson: Kirsten Thommes)

Einstiegsliteratur:

Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S. R., Almeida, D., Kossek, E. E., & Buxton, O. M. (2016). Does a flexibility/support organizational initiative improve high-tech employees' well-being? Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 81(1), 134-164.

Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance, research synthesis paper. International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series, (33).

Lambert, S. J., Haley-Lock, A., & Henly, J. R. (2012). Schedule flexibility in hourly jobs: Unanticipated consequences and promising directions. *Community, Work & Family*, 15(3), 293-315.

(8) Praxisarbeit in Zusammenarbeit mit CPTech: Recruiting Strategie: Über welche Kanäle sollen Fachkräfte adressiert werden? (Ansprechperson: Thorsten Auer)

Einstiegsliteratur:

Sabatier, M. (2010). Filling vacancies: Identifying the most efficient recruitment channel. *Economics Bulletin*, 30(4), 3355-3368.

Baum, M., & Kabst, R. (2014). The effectiveness of recruitment advertisements and recruitment websites: Indirect and interactive effects on applicant attraction. *Human Resource Management*, 53(3), 353-378.

Keppeler, F., & Papenfuß, U. (2021). Employer branding and recruitment: Social media field experiments targeting future public employees. *Public administration review*, 81(4), 763-775.

(9) Praxisarbeit in Zusammenarbeit mit CPTech: Gender Bias: Wie sollen Stellenanzeigen für MINT Berufe formuliert werden? (Ansprechperson: Jana Gutt)

Einstiegsliteratur:

Breese, J. L., Conforti, M., & Peslak, A. (2020). AN EXPLORATION OF GENDER BIAS IN INFORMATION TECHNOLOGY JOB ADVERTISEMENTS. *Issues in Information Systems*, 21(3).

Hu, S., Al-Ani, J. A., Hughes, K. D., Denier, N., Konnikov, A., Ding, L., ... & Dai, H. (2022). Balancing gender bias in job advertisements with text-level bias mitigation. *Frontiers in big Data*, 5, 1.

Mao, J. Y., Mu, X., & Liu, X. (2021). Discouraging gender-biased job seekers by adapting job advertisements. *Journal of Managerial Psychology*.