



Themen für Bachelor- und Masterarbeiten an der Professur für Personalwirtschaft im Sommersemester 2026

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, Regressionsanalyse und Qualitative Comparative Analysis (QCA). 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 einem der von Ihnen angegebenen Themenbereiche (es sind drei Präferenzen im Rahmen Ihrer Bewerbung anzugeben) 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:

Geschlechterunterschiede

Trotz gesellschaftlicher Bemühungen um Gleichberechtigung bestehen nach wie vor deutliche Geschlechterunterschiede in wirtschaftlichen und organisatorischen Kontexten: Frauen sind häufig unterrepräsentiert und schlechter bezahlt, besonders in höheren Hierarchieebenen. Die Ursachen hierfür sind komplex. Unterschiede in Risiko- und Wettbewerbsbereitschaft werden oft als mögliche Erklärungen für den geringeren Erfolg von Frauen in Gehaltsverhandlungen oder Beförderungen genannt. Allerdings bleibt unklar, ob diese Unterschiede tatsächlich geschlechtertypisch oder durch Sozialisierung geprägt sind.

Stereotypisierte Wahrnehmungen tragen ebenfalls zur Ungleichbehandlung bei, sowohl auf individueller Ebene als auch hinsichtlich spezifischer Unternehmenspositionen. So werden

etwa IT-Bereiche eher als maskulin und HR-Bereiche als feminin wahrgenommen – mit einer oft besseren Bezahlung für „männlich“ konnotierte Positionen. Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung, wie der Einsatz objektiver Auswahlkriterien, können helfen. In manchen Fällen sind diese Kriterien für Männer und Frauen jedoch aufgrund bestehender Ungleichheiten unterschiedlich gut zu erreichen, sodass die Kriterien unter Umständen nur „schein-objektiv“ sind und somit systematische Unterschiede weiter verfestigen können.

Dieser Themenbereich bietet vielseitige Forschungsansätze, etwa die Analyse bestehender Ungleichheiten, deren Ursachen und Konsequenzen, sowie die Bewertung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichberechtigung. Mögliche Fragen sind z.B.:

- Welche Rolle spielen Unterschiede in Risiko- und Wettbewerbsbereitschaft zwischen Männern und Frauen bei Gehaltsverhandlungen?
- Inwiefern beeinflussen geschlechtsspezifische Stereotypen die Wahrnehmung und Besetzung von Positionen in Unternehmen?
- Wie effektiv sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung, wie z.B. Quotenregelungen, in der Praxis?
- Inwiefern sind objektive Auswahlkriterien tatsächlich geschlechterneutral?

Einführende Literatur:

- Diederich, S., Iseke, A., Pull, K., & Schneider, M. (2024). Role (in-) congruity and the Catch 22 for female executives: how stereotyping contributes to the gender pay gap at top executive level. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(7), 1283-1311.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.
- Schneider, M. R., Iseke, A., & Pull, K. (2021). The gender pay gap in European executive boards: the role of executives' pathway into the board. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2952-2974.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.

Themenbereich 2:

Mitarbeiterbeförderungen

Beförderungen spielen eine zentrale Rolle in der beruflichen Laufbahn von Beschäftigten und stellen einen wichtigen Mechanismus innerbetrieblicher Karriereentwicklung dar. Sie sind häufig mit einem höheren Einkommen, erweiterten Verantwortungsbereichen sowie einem gesteigerten beruflichen Status verbunden und beeinflussen damit maßgeblich die langfristigen Erwerbs- und Aufstiegsperspektiven von Individuen.

Aus Sicht von Unternehmen dienen Beförderungen zudem als Instrument zur Motivation, Bindung und effizienten Allokation von Arbeitskräften, indem Leistung honoriert und Potenzial für weiterführende Aufgaben identifiziert wird.

Die Entscheidung über Beförderungen basiert in der Regel auf einer Vielzahl von Faktoren, darunter formale Qualifikationen, Berufserfahrung, individuelle Leistung sowie betriebliche Erfordernisse. Gleichzeitig sind Beförderungsprozesse häufig in komplexe organisationale Strukturen eingebettet und können sowohl durch formelle Regelwerke als auch durch informelle Praktiken beeinflusst werden. Die ökonomische und sozialwissenschaftliche Forschung hat daher ein anhaltendes Interesse an der Analyse von Beförderungsmechanismen entwickelt, insbesondere im Hinblick auf ihre Effizienz, Transparenz und Auswirkungen auf individuelle Karriereverläufe.

Geschlechterunterschiede im Aufstiegsverhalten, in Beurteilungsprozessen sowie in organisationalen Strukturen können dazu beitragen, dass Frauen oder andere unterrepräsentierte Gruppen seltener oder später befördert werden als ihre männlichen Kollegen. Diese Ungleichheiten werfen nicht nur Fragen nach Chancengerechtigkeit auf, sondern haben auch weitreichende ökonomische und gesellschaftliche Konsequenzen. Vor diesem Hintergrund gewinnt die systematische Analyse von Beförderungsentscheidungen und geschlechtsspezifischen Unterschieden zunehmend an Bedeutung.

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

- Wie unterscheiden sich die Beförderungswahrscheinlichkeiten von unterschiedlichen Mitarbeiterteams, z.B. Frauen und Männern, innerhalb eines Unternehmens?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in der Dauer bis zur ersten Beförderung?
- Bestehen Geschlechterunterschiede in Beförderungsraten auch nach Kontrolle für Qualifikation, Berufserfahrung und Arbeitszeit?
- Spielen Teilzeitbeschäftigung oder Erwerbsunterbrechungen eine Rolle bei Beförderungschancen?
- Beeinflussen betriebliche Strukturen (z. B. Größe, Hierarchie, Tarifbindung) Geschlechterunterschiede bei Beförderungen?
- Wirkt sich der Frauenanteil in Führungspositionen auf die Beförderungschancen von Frauen aus?
- Wie entwickeln sich (geschlechtsspezifische) Karriereverläufe über den Lebenszyklus?
- Haben Gleichstellungsmaßnahmen oder Quotenregelungen einen Einfluss auf Beförderungsentscheidungen?

Einführende Literatur:

- Blau, F. D., & Devaro, J. E. (2007). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(3), 511–550. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2007.00479.x>
- Castilla, E. J. (2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *AJS; American Journal of Sociology*, 113(6), 1479–1526. <https://doi.org/10.1086/588738>
- Joshi, A., Son, J., & Roh, H. (2015). When Can Women Close the Gap? A Meta-Analytic Test of Sex Differences in Performance and Rewards. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1516–1545. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0721>
- Lewellyn, K. B., & Muller-Kahle, M. I. (2022). A Configurational Exploration of How Female and Male CEOs Influence Their Compensation. *Journal of Management*, 48(7), 2031–2074. <https://doi.org/10.1177/01492063211027225>
- Ransom, M., & Oaxaca, R. L. (2005). Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay. *ILR Review*, 58(2), 219–237. <https://doi.org/10.1177/001979390505800203>
- Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C.-H. (2024). Understanding Contemporary Career Success: A Critical Review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 509–534. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>

Themenbereich 3:

Die Rolle des Büros heute und die Auswirkungen von Präsenzpflcht

Durch die Flexibilisierung von Arbeitsmodellen hat sich die Rolle des Büros stark verändert und bedarf einer neuen Definition. Welchen Sinn und Zweck das Büro heute erfüllen soll, ist für viele Unternehmen und auch Mitarbeitende jedoch noch unklar. Dies zeigt sich beispiels-

weise an den kontroversen Debatten rund um das Thema Präsenzpflcht, die jüngst von großen Unternehmen wie z.B. SAP oder Amazon eingeführt wurde. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass produktives Arbeiten auch außerhalb physischer Bürogrenzen möglich ist. Gleichzeitig bleibt das Büro jedoch vielerorts ein zentraler Ort für soziale Interaktion, informellen Wissensaustausch und die Pflege einer Unternehmenskultur. Viele Unternehmen stellen sich daher die Frage, welche Vor- und Nachteile die Anwesenheit im Büro sowie die Pflicht dazu auf die Produktivität und Zufriedenheit von Mitarbeitenden haben sowie auf die Attraktivität als Arbeitgeber. Aus Sicht von Mitarbeitenden stehen in diesem Kontext häufig Aspekte wie Flexibilität und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem, Autonomie und persönliche Präferenzen für die Arbeitsumgebung im Mittelpunkt. Hierdurch ergibt sich nicht selten ein Spannungsfeld aus unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen.

Dieses Thema bietet daher zahlreiche spannende Fragestellungen, die nicht nur wissenschaftlich relevant, sondern auch praxisnah und gesellschaftlich bedeutend sind und ermöglicht vielfältige Analysen aus theoretischer und empirischer Perspektive. Fragen in diesem Themenbereich können z.B. sein:

- Wann kommen Mitarbeitende gern zurück ins Büro? Welche Tätigkeiten erledigen sie von zu Hause, welche im Büro?
- Welche Rolle schreiben Mitarbeitende dem Büro zu? Welche Rolle schreiben Unternehmen dem Büro zu?
- Wie fördern Arbeitgeber die Motivation von Mitarbeitenden, zurück ins Büro zu kommen?
- Welche Beweggründe haben Unternehmen für eine Präsenzpflcht?
- Wie kommunizieren Unternehmen Return-to-Office Strategien?
- Welche Reaktionen zeigen Mitarbeitende auf Return-to-Office Strategien?

Einführende Literatur:

- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Bogosian, R., & Byrd-Poller, L. (2023). The Return-to-Office Decision Post-COVID: The Effects on Firm Performance. *Rutgers Business Review*, 8(2), 251-275.
- Ding, Yuye and Ma, Mark (Shuai), Return-to-Office Mandates (December 25, 2023). Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4675401>
- Gibson, C. B., Gilson, L. L., Griffith, T. L., & O'Neill, T. A. (2023). Should employees be required to return to the office?. *Organizational Dynamics*, 52(2), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.100981>
- Williamson, S., Jogulu, U., Lundy, J., & Taylor, H. (2024). Will return-to-office mandates prevent proximity bias for employees working from home?. *Australian Journal of Public Administration*, 83(4), 717-722. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12634>

Themenbereich 4:

Employer Branding im Gesundheitssektor

Vor dem Hintergrund des Mangels an hoch qualifizierten Arbeitskräften in einer Vielzahl an Branchen stellt sich fortwährend die Frage, wie Unternehmen als attraktive Arbeitgeber am Markt auftreten und ihre Employer Branding Strategie entsprechend ausrichten können. Neben der allgemeinen Relevanz von Employer Branding Ansätzen, spielt die Suche und Ansprache von Arbeitskräften insbesondere für den Bereich des **Gesundheitssektors** eine entscheidende Rolle. Dieser Sektor ist von einem starken Fachkräftemangel betroffen und ist gleichzeitig von höchster Relevanz, um unser gesellschaftliches Wohlergehen aufrecht zu erhalten. Daher ist es von besonderem Interesse, diejenigen Faktoren zu identifizieren, die aus

Sicht von (potenziellen) Pflegekräften und anderen Berufsgruppen des Gesundheitssektors einen attraktiven Arbeitsplatz und Arbeitgeber ausmachen.

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

- Wie wirkt sich der Einsatz unterschiedlicher Social-Media-Kanäle auf die Arbeitgeberattraktivität im Gesundheitssektor aus?
- Welche Rolle spielt das Gehalt in Bezug auf das Image von Pflegeberufen?
- Welche Rolle spielt das Gehalt von Pflegeberufen im Hinblick auf die Berufsentscheidung (z.B. bei Schülern) oder im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität?
- Welche Form flexibler Arbeitspraktiken ist im Pflegesektor umsetzbar und wie wirkt sich Flexibilität auf die Arbeitgeberattraktivität aus?

Einführende Literatur:

- Carpentier, M., Van Hove, G., Stockman, S., Schollaert, E., Van Theemsche, B., & Jacobs, G. (2017). Recruiting nurses through social media: Effects on employer brand and attractiveness. *Journal of advanced nursing*, 73(11), 2696-2708. <https://doi.org/10.1111/jan.13336>
- Kröll, Claudia; Nüesch, Stephan; Foege, J. Nils (2021). Flexible work practices and organizational attractiveness in Germany: The mediating role of anticipated organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (3), 543–572. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1479876>.
- 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062501>

Themenbereich 5:

HR Analytics – Aktuelle Ansätze und Entwicklung

In den letzten Jahren hat die Anwendung von Daten und statistischen Analysemethoden im Personalmanagement unter den Begriffen „HR Analytics“, „People Analytics“ oder „Workforce Analytics“ zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen. Forscher und Praktiker versuchen zu verstehen, wie Daten in verwertbare Erkenntnisse umgewandelt werden können, die zu besseren Entscheidungen und folglich einer gesteigerten Unternehmensleistung führen. Mehr als 70% der Unternehmen geben an, dass die Personalanalytik für sie hohe Priorität hat. Maßgebliche Faktoren für diese Entwicklung sind die Geschwindigkeit des technologischen Wandels und der einfachere Zugang zu HR-Technologien wie Personalinformationssystemen, Cloud-Plattformen und Apps mit großen Mengen an Mitarbeiterdaten. Bekannte Fallstudien sind das Projekt Oxygen von Google oder die Experimente von Dell zur Steigerung des Erfolgs von Vertriebsmitarbeitern.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen stellt sich die Frage, ob HR Analytics auch langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen kann und welche Auswirkungen das auf die Personalforschung hat.

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

- Wie funktioniert HR Analytics? Welche Unternehmen wenden HR Analytics an und warum? Welche Themen werden in Unternehmen analysiert?
- Wie kann HR Analytics zum Thema Mitarbeiterfluktuation beitragen (Forschung und Praxis)?

- Welche Erwartungen haben Praktiker an HR Analytics? Wie reagieren Mitarbeitende oder Arbeitnehmervertreter auf HR Analytics?
- Wie kann AI zu erfolgreicher Personalarbeit beitragen? Was sind Chancen und Risiken?
- Welche Vorteile hat die Anwendung von HR Analytics für Forschung und Praxis?
- Welchen Stellenwert nimmt HR Analytics in der Management-Forschung ein und wie unterscheiden sich unterschiedliche Forschungsgebiete (z.B. Managementforschung vs. Psychologieforschung vs. IT-Forschung)?

Einführende Literatur:

- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Chalutz Ben-Gal, H. (2019). An ROI-based review of HR analytics: practical implementation tools. *Personnel Review*, 48(6), 1429–1448. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0362>
- Charlwood, A., & Guenole, N. (2022). Can HR adapt to the paradoxes of artificial intelligence? *Human Resource Management Journal*, 729–742. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12433>
- Hammermann, A., & Thiele, C. (2019). People Analytics: Evidenzbasiert Entscheidungsfindung im Personalmanagement (IW-Report No. 35/2019). Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.