

Themen für Bachelor- und Masterarbeiten an der Professur für Personalwirtschaft im Wintersemester 2026/27

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 beispielsweise 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:

- Welche Bedeutung hat das Büro heute für informellen Wissensaustausch und soziale Beziehungen?
- Welche Bedeutung hat das Büro heute für die Entstehung von Innovationen?
- Wie beeinflusst Präsenzarbeit die Entwicklung und Aufrechterhaltung von Unternehmenskultur?
- Können digitale Alternativen soziale Funktionen des Büros ersetzen?
- Welche Faktoren beeinflussen die erfolgreiche Implementierung von Präsenzregelungen?
- Welche Rolle spielt die Kommunikation von Return-to-Office Strategien (z.B. Motive des Managements) im Hinblick auf die Wahrnehmungen und Einstellungen der Mitarbeitenden?

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:

Flexible Arbeitsformen in Non-Office Jobs

Flexible Arbeitsformen wie *Flex Time* oder *Flex Place* haben in den letzten Jahren insbesondere in wissensintensiven Büroberufen stark an Bedeutung gewonnen. Beschäftigte in sogenannten Non-Office Jobs – etwa im gewerblichen Bereich, in der Produktion oder in der Pflege – wurden von dieser Entwicklung bislang jedoch weitgehend ausgeschlossen. Grund hierfür ist, dass zentrale Elemente klassischer Flexibilisierung aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen dieser Tätigkeiten häufig nur eingeschränkt oder gar nicht umsetzbar sind.

Diese Ungleichverteilung birgt erhebliche Risiken: Gerade in vielen Non-Office-Berufen besteht ein ausgeprägter Fachkräftemangel. Gleichzeitig werden diese Tätigkeiten durch die ge-

ringere Flexibilität im Vergleich zu Office Jobs zunehmend als weniger attraktiv wahrgenommen. Dies kann bestehende Rekrutierungs- und Bindungsprobleme weiter verschärfen und trägt zudem zu einer wachsenden gesellschaftlichen Ungleichheit zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen bei.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage an Bedeutung, welche Formen flexibler Arbeitspraktiken auch in Non-Office Jobs realisierbar sind bzw. bereits umgesetzt werden und welche Auswirkungen diese auf Beschäftigte und Organisationen haben. Denkbar sind hier beispielsweise innovative Arbeitszeitmodelle, Schichtsysteme, partizipative Dienstplanung oder auch Ansätze wie die 4-Tage-Woche.

Abschlussarbeiten in diesem Themenfeld können sich unter anderem mit folgenden Fragestellungen beschäftigen:

- Welche Formen flexibler Arbeitspraktiken werden in unterschiedlichen Non-Office Jobs (z. B. Pflege, Produktion, Logistik) aktuell eingesetzt und welche Erfahrungen werden damit gemacht?
- Welche Best Practices lassen sich aus Unternehmen ableiten, die erfolgreich flexible Modelle eingeführt haben?
- Wie bewerten Mitarbeitende verschiedene Flexibilisierungsansätze in diesen Tätigkeitsfeldern?
- Welche Erwartungen und Präferenzen haben Beschäftigte hinsichtlich flexibler Arbeitsgestaltung?
- Welche Auswirkungen haben flexible Arbeitspraktiken auf zentrale Outcomes wie Zufriedenheit, Motivation, Gesundheit oder Arbeitgeberattraktivität?
- Inwiefern wird die ungleiche Verteilung von Flexibilität zwischen Office- und Non-Office Jobs als ungerecht wahrgenommen? Welche Rolle spielt wahrgenommene organisationale Gerechtigkeit z.B. für Zufriedenheit und Bindung?
- Welche Potenziale und Herausforderungen ergeben sich bei der Einführung der 4-Tage-Woche in Non-Office Jobs?
- Wie wirken sich alternative Schichtmodelle (z. B. Wunschkdienstpläne, selbstorganisierte Teams) auf Mitarbeitende und Organisationen aus?

Einführende Literatur:

- BAuA (2018). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-4>
- Dirkes, D. (2020). Flexible Arbeitszeit: Wie Handwerker das Top-Thema angehen können. *handwerk.magazin*. <https://www.handwerk-magazin.de/flexible-arbeitszeit-wie-handwerker-das-top-thema-angehen-koennen-183512/>
- Fan, W., Schor, J. B., Kelly, O., & Gu, G. (2025). Work time reduction via a 4-day workweek finds improvements in workers' well-being. *Nature Human Behaviour*, 9(10), 2153-2168. <https://doi.org/10.1038/s41562-025-02259-6>
- Mantovan, N., Sauer, R. M., & Wilson, J. (2022). The effect of work-schedule control on volunteering among early career employees. *British Journal of Industrial Relations*, 60(3), 536-562. <https://doi.org/10.1111/bjir.12642>

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>
- Charwood, 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.

Themenbereich 6:

Stereotype, Führungsstile und Machtstrukturen in Spielfilmen und Serien

Unzählige Spielfilme und Serien zeigen Menschen bei der Arbeit in Unternehmen. Dabei werden Zusammenhänge aufgegriffen, die auch im „echten“ Arbeitsleben eine Rolle spielen: Stereotype von bestimmten Geschlechtern oder Berufen, Machtspiele, Führungstechniken und Ungerechtigkeiten. In der Literatur wurden bereits aufschlussreiche Untersuchungen dazu veröffentlicht, z.B. zur vermeintlichen Unmoral personalwirtschaftlicher Entscheidungen sowie zu Stereotypen von Buchhalter*innen oder Verkaufsmitarbeiter*innen.

Studierende können in ihrer Abschlussarbeit ebenfalls eine solche Analyse vornehmen. Hierzu würden sie einen Korpus an Spielfilmen und Serien auswählen. Danach würden sie angeleitet mit theoretischen Konzepten analysieren, welche Erzählstrukturen und visuellen Zeichen die Konzepte aufgreifen (z.B. widerspiegeln, übertreiben, variieren, widerlegen). Das konkrete Thema und die Auswahl der Filme und Serien erfolgen in Absprache mit der betreuenden Person.

Dieser Themenbereich ist interessant für Studierende, die sich in interpretativen Methoden weiterentwickeln möchten, gerne Filme und Serien schauen und zudem etwas über das Abbild personalwirtschaftlichen und organisationalen Handelns lernen möchten. Diese Kompetenz ist in Praxis relevant z.B. für Personen, die Führung gestalten und in der Öffentlichkeitsarbeit tätig sind.

Beispielfragen sind:

- Wird Führung in Filmen oder Serien als stereotyp männlich dargestellt?
- Wie entwickelt sich die Rolle von Männern und Frauen in der Führung über die Zeit (z.B. in der Star-Wars-Serie)?
- Werden bestimmte Führungsstile als moralisch verwerflich oder wenig erfolgreich dargestellt?
- Wie wird die Situation des mittleren Managements aufgegriffen?
- Wie spiegeln Filme und Serien die Idee des Aufstiegs in Unternehmen wider? Werden Beförderungen als leistungsorientiert dargestellt oder als Machtspiel?

Einführende Literatur:

- Carollo, L., Guerci, M., Della Torre, E., & Previtali, G. (2024). Exploring representations of human resource management as moral dirty work: A film study. Human Resource Management. <https://doi.org/10.1002/hrm.22227>.

Themenbereich 7:

Konfigurationelle Analyse von Managementpraktiken

Häufig wirken bestimmte Management- oder Personalpraktiken nicht isoliert, sondern in engem Zusammenspiel mit anderen Praktiken oder nur in bestimmten Branchen oder Unternehmenssituationen. Um solche konfigurationellen Zusammenhänge anhand von Unternehmensdaten zu untersuchen, eignet sich die Qualitative Comparative Analysis (QCA), eine Auswertungsmethode, mit der man einen Outcome auf eine Kombination von Bedingungen zurückführen kann. Eine hohe Unternehmensperformance wird z.B. nicht abhängig gemacht von den aufaddierten Netto-Wirkungen von z.B. guten Anreizsystem und einer modernen Produktionstechnologie, sondern von der gleichzeitigen Implementierung beider Bedingungen.

Beim vorgeschlagenen Thema werten Studierende eine ausgewählte Frage mit der QCA-Methodik aus und decken so komplexe Kausalität auf. Das Thema eignet sich für Studierende mit Interesse an empirischem Arbeiten und mit Interesse der Wirksamkeit von Personal- und Managementpraktiken. Die Qualitative Comparative Analysis ist mengentheoretisch fundiert, daher zwar nicht aus dem Studium bekannt, aber gut erlernbar. Es gibt zudem einen entsprechenden Einführungsworkshop in Methodik und Software. Themen und Daten können im Gespräch konkretisiert werden. Eine Möglichkeit besteht darin, mit ausgewählten Daten des World Management Survey zu arbeiten (<https://worldmanagementsurvey.org/>). (Bei Interesse können auch andere Daten genutzt werden.) Beispielfragen sind:

- Wie unterscheiden sich effiziente Kombinationen Managementpraktiken zwischen größeren und kleineren Unternehmen in Deutschland?
- ... zwischen den Branchen?
- ... zwischen Deutschland und ausgewählten anderen Ländern?

- Wann ist eine Bindungsstrategie besser als eine Strategie intensiver Rekrutierung? Hängt dies vom Länderkontext ab?
- Von welchen Managementpraktiken müssen moderne Produktionstechnologien begleitet werden?

Einführende Literatur:

- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2010). Why do management practices differ across firms and countries?. *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203-24.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.24.1.203>
Einführung zum World Management Survey
- Schneider, M., Hellweg, T., & Menzefricke, J. S. (2022). Identification of Human and Organizational Key Design Factors for Digital Maturity–A Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis. *Proceedings of the Design Society*, 2, 791-800.
<https://www.cambridge.org/core/journals/proceedings-of-the-design-society/article/identification-of-human-and-organizational-key-design-factors-for-digital-maturity-a-fuzzyset-qualitative-comparative-analysis/65CBEB40FC2C7037E08AE796276E6284>
Beispiel dafür, was und wie man mit einer QCA analysieren kann.

Themenbereich 8:

Ein neuer Blick auf Führung: Welche Erkenntnisse bringen Verhaltensökonomik und Hirnforschung?

Die Verhaltensökonomik hat in den letzten Jahrzehnten verändert, wie wir über tatsächliches Entscheidungsverhalten nachdenken. Die Hirnforschung hat biochemische Prozesse offengelegt, die für zahlreiche Verzerrungen und Beschränkungen der Rationalität verantwortlich sind. Diese Erkenntnisse sind für die Personalführung in der heutigen Arbeitswelt wichtig, aber noch unerforscht. In diesem Themenbereich können Arbeiten an der Schnittstelle von Führungsforschung und Verhaltensökonomik angefertigt werden. Der Themenbereich ist extrem breit. Es können Szenarioexperimente, Dokumenten- oder Filmanalysen oder sonstige empirische Studien genutzt werden. Der Themenbereich ist im Modul Leadership in Practice vorbereitet. Eine vorherige Teilnahme an diesem Modul ist daher ratsam. Arbeiten in diesem Bereich werden von **Hon.-Prof. Dr. Florian Turk** mitbetreut. Beispielfragen sind

- Können strukturierte Entscheidungsarchitekturen zu unverzerrten Entscheidungen bei Ressourcenallokation, Personalauswahl o.ä. beitragen?
- Wie können Führungskräfte sozialen Normen nutzen, um Teamzusammenarbeit zu steuern ohne Autonomie und intrinsische Motivation zu gefährden?
- Wie können Führungskräfte die kognitive Belastung in Teams verringern?
- Inwiefern fungiert das nonverbale Verhalten einer Führungskraft (z. B. gelassen wirkende Stimmlage) als Signal für versteckte Eigenschaften wie die Lebensfähigkeit des Unternehmens oder dessen Zukunftsaussichten?

Einführende Literatur:

- Kahneman, D. (2003). Maps of bounded rationality: Psychology for behavioral economics. *American Economic Review*, 93(5), 1449-1475.
- Thaler, R. H., Sunstein, C. R., & Balz, J. P. (2013). Choice architecture. *The Behavioral Foundations of Public Policy*, 428- 439.
- Zhe, J. W. X. & Yazdanifard, R. (2015). The neuroscience of effective leadership; cultivation of a healthy corporate culture through neurochemicals. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(6), 584–594

Themenbereich 9:

Automatisierung und Digitalisierung: Potenziale, Erwartungen und Befürchtungen

Die Diskussion darüber, wie stark und wo neue Technologien Arbeitsplätze „vernichten“ werden, hat durch intelligente Robotik und maschinelles Lernen („Künstliche Intelligenz“, KI) in den vergangenen Jahren neue Nahrung erhalten. Es existieren Prognosen von großen Automatisierungspotenzialen auch in vielen, bislang als sicher betrachteten Berufen. Empirische Analysen zeigen gleichzeitig, dass die bisherigen Effekte als eher moderat zu bezeichnen sind. Auch Beschäftigte scheinen für den eigenen Arbeitsplatz überraschend gelassen zu sein. Allerdings scheint die Berufswahlentscheidung junger Menschen von jüngeren Entwicklungen in der KI beeinflusst zu werden. Auffällig in der Debatte sind die weit auseinanderliegenden Erwartungen, was Tempo und Ausmaß der Jobverluste angeht. Dieser Themenbereich ermöglicht vielfältige Analysen, in denen personalwirtschaftliche Folgen und Implikationen der Automatisierung in den Fokus genommen werden. Mögliche Fragen sind z.B.:

- Wie hoch ist das Automatisierungspotenzial in Abhängigkeit von verschiedenen Berechnungsmethoden?
- Wie hoch schätzen Experten und Expertinnen in Betrieben das Automatisierungspotenzial ein?
- Welche Erfahrungen haben Beschäftigte in den Betrieben mit Automatisierung?
- Fürchten Beschäftigte, dass ihr Arbeitsplatz verändert oder vernichtet wird?
- Inwieweit beeinflusste die Berichterstattung über Automatisierung die Berufswahl junger Menschen?

Einführende Literatur:

- Goller, D., Gschwendt, C., & Wolter, S. C. (2023). *This Time It's Different" Generative Artificial Intelligence and Occupational Choice*. IZA DP No. 16638. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:iza:izadps:dp16638>
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2020). Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. *Wirtschaftsdienst*, 100(Konferenzheft), 41-47.