HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

# Lehrstuhlbericht

**WS 2016/2017 – SS 2017**

## Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Organisation und Personal
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2017, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf

© Foto Titelseite: Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität; alle anderen Fotos Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität

# Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

vor Ihnen liegt der Lehrstuhlbericht für den Zeitraum von Oktober 2016 bis September 2017. Im Berichtszeitraum haben einige neue Mitarbeiter ihre Arbeit am Lehrstuhl aufgenommen. Zuerst erwähne ich Bianca Köllner, die sich nach einem Ausflug in die Praxis nun wieder ihrer Dissertation widmet, was mich sehr freut. René Schmoll und Tanja Vornberger unterstützen das Lehrstuhlteam seit 01.10.2016 bzw. 01.04.2017. Elena Gesang ist seit 01.08.2017 bei uns und geht die ersten Schritte im neuen BMBF-Projekt SEEGEN, das ich gemeinsam mit Dr. Sascha Ruhle eingeworben habe. Das relativ große Team arbeitet gut und sehr produktiv zusammen, was mich sehr freut, aber angesichts der ungebrochen hohen Lehrbelastung auch erforderlich ist, wenn wir unseren Forschungsoutput hoch halten wollen.

Besonders hervorheben möchte ich die im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossene Promotion von Dr. Eva-Ellen Weiß, die unsere Graduiertenschule koordiniert und uns so hoffentlich noch eine Zeit lang erhalten bleibt. Verlassen hatte uns kurzzeitig Sarah Altmann – wer zu Auszeiten forscht, kann eine kurze Auszeit vom Lehrstuhlbetrieb offenbar gebrauchen. Wir freuen uns sehr, dass sie wieder bei uns ist. Johanna Pampus ist in Elternzeit.

Der im Bericht dokumentierte Output an Artikeln in hochkarätigen Publikationsorganen fällt etwas geringer aus als sonst. Das liegt unter anderem an den Vorlaufzeiten von Publikationen, haben wir doch eine Reihe von Texten in internationalen Zeitschriften unterbringen können, die aktuell aber noch nicht erschienen sind. Wie immer waren wir mit zahlreichen Vorträgen weltweit auf wichtigen Konferenzen aktiv. Aus den Vorträgen werden weitere Publikationen folgen.

Mit dem Projekt SEEGEN ist im September 2017 ein neues BMBF-Projekt gestartet, in dem wir die Etablierung eines Gesundheitsmanagements in Krankenhäusern erforschen werden. Ein weiteres BMBF-Projekt wird im Laufe des Wintersemesters aller Voraussicht nach hinzukommen. Dass wir damit einen deutlichen Schwerpunkt auf betriebliche Gesundheitsforschung legen, ist nicht zuletzt Ergebnis unserer erfolgreichen Kooperation mit Kollegen aus der medizinischen Fakultät. Das NRW-Fortschrittskolleg zur Online-Partizipation geht bereits in das letzte Jahr der ersten Förderphase, wir hoffen auf die Verlängerung des Kollegs. Für die Stipendiat/innen der Manchot-Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen, in der ich Sprecher bin, ist nun schon Halbzeit. Wir hoffen auf weitere Vorträge und Publikationen sowie die Chance, eine weitere Kohorte an Doktorand/innen finanzieren zu können.

Auch das Studienjahr 2016/2017 war für mich persönlich durch die Doppelbelastung gekennzeichnet, die das Amt des Prorektors für Studienqualität und Personalmanagement neben dem normalen Lehrstuhlbetrieb mit sich bringt. Um künftig wieder das Hauptaugenmerk auf Forschung und Lehre richten und daneben familiären Verpflichtungen adäquat nachkommen zu können, habe ich mich im Frühjahr entschlossen, zum 30.09.2017 aus dem Rektorat auszuscheiden, sicherlich mit einem weinenden und einem lachenden Auge. Dass die Rektoratstätigkeit neben dem Lehr- und For-

schungsbetrieb überhaupt knapp drei Jahre zu bewältigen war, liegt an eingespielten Prozessen am Lehrstuhl, einem sehr engagierten Team in Forschung und Lehre, hervorragender Administration im Sekretariat sowie an meiner tollen Referentin im Rektorat, Jennifer Jordens.

Über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2016/2017 informieren wir Sie nachfolgend. Wir freuen uns, wenn Sie sich zudem auf www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook auch selbst ein aktuelles Bild machen.

Düsseldorf, im Oktober 2017

*Stefan Süß*

# Inhaltsverzeichnis


1 Unser Leitbild 1

2 Lehrstuhlporträt 2

3 Personal 4

3.1 Lehrstuhlinhaber 4

3.2 Sekretariat 5

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5

3.4 Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHB/WHK) und Tutor/innen 9

3.5 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 10

3.6 Lehrbeauftragter 10

3.7 Externe Doktorandinnen 10

4 Lehre 12

4.1 Generelles Lehrangebot 12

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 14

4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 14

4.4 Ausblick: Neue Kursstruktur im Modul BW01: Organisation und Personal 17

4.5 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 18

4.6 Ausgelaufenes Modulangebot im Masterstudiengang 21

4.7 Lehrangebot im Studium Universale 22

4.8 Prüfungen 24

4.9 Gastvorträge 27

4.10 Abschlussarbeiten 28

4.11 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit 31

4.12 Graduiertenausbildung 32

4.13 Promotions- und Habilitationsprojekte 37

5 Forschung 39

5.1 Forschungsschwerpunkte 39

5.2 Verbundprojekt DYNAMIK 4.0: Arbeit und Gesundheit in KMU der Industrie 4.0 40

5.3 Verbundprojekt SEEGEN: Etablierung gesundheitsfördernder Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement von Krankenhäusern 41

5.4 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 42

5.5 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“ 45

5.6 Abgeschlossene Promotion 46

5.7 Forschungsgespräche 48
5.8 Rheinisch-Bergischer-Forschungstag 48
5.9 Forschungskolloquium mit der UniBw München 50
5.10 Tagungsteilnahmen 52
5.11 Academy of Management Meeting Symposium: Presenteeism in the workplace 55
5.12 Forschungskooperationen 56
5.13 Gutachtertätigkeiten 57
5.14 Tagungsveranstaltung: AKempor 2016 59
6 Publikationen 61
7 Vorträge 62
7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 62
7.2 Sonstige Vorträge 65
8 Weiterbildungsangebot 66
9 Universitäre Selbstverwaltung 67
10 Dank 68
11 Schlusswort und Ausblick 70

# 1 Unser Leitbild

Unser Lehrstuhlleitbild spiegelt unsere Arbeit und unser Selbstverständnis wider und zeigt, wofür wir stehen. Das Leitbild finden Sie nachfolgend. Es richtet sich an Studierende, Kolleginnen und Kollegen innerhalb und außerhalb der Universität sowie alle weiteren Personen, die an uns und unserer Arbeit interessiert sind. Nicht zuletzt dient es uns auch als eine Erinnerung und Selbstverpflichtung, die genannten Punkte nach Möglichkeit umzusetzen.

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal verfolgen wir das Ziel einer exzellenten Forschung und Lehre, insbesondere in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Wir fördern und unterstützen unsere Mitarbeiter/-innen, externen Doktorand/innen sowie unsere Studierenden systematisch bei ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung. Unsere Kultur ist dabei von einem fairen und freundlichen Umgang mit Studierenden und Mitarbeiter/innen der Heinrich-Heine-Universität geprägt.

Unsere **Forschung** weist ihre Schwerpunkte in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal auf. Interdisziplinarität und theoretisch fundierte, empirische Analysen sowie universitätsübergreifende Kooperationen zeichnen unsere Forschung aus. Wir bereichern den wissenschaftlichen Diskurs der Organisations- und Personalforschung durch aktive Teilnahme an Konferenzen im In- und Ausland sowie (begutachtete) Publikationen. Die Einwerbung von Drittmitteln nutzen wir zur Durchführung von innovativen Forschungsprojekten. Unsere Erkenntnisse übertragen wir in die wissenschaftsorientierte Unternehmenspraxis.

In unserer **Lehre** vermitteln wir den Studierenden Wissen in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Wir richten den Blick auf aktuelle, gesellschaftlich und unternehmerisch relevante Forschungs- und Praxisthemen. Unser vielfältiges Lehrangebot richten wir in erster Linie an Studierende der BWL, VWL und Wirtschaftschemie, aber auch an Studierende anderer Fakultäten (BWL für Nicht-Ökonomen).

Dabei engagieren wir uns für einen offenen Austausch, ein respektvolles Miteinander und eine individuelle Betreuung. Die an unserem Lehrstuhl ausgebildeten Absolvent/innen sollen sich durch Verantwortungsbewusstsein sowie kompetentes und selbstständiges Denken auszeichnen, welches auf einem sicheren theoretischen und methodischen Wissensfundament basiert. Zur Förderung der Lernprozesse setzen wir verschiedene Lehr- und Lernformen ein und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Wir fördern selbstständiges und empirisches Arbeiten durch Gruppenarbeit, Referate und Projektarbeiten und greifen dabei ergänzend auf e-Learning zurück. Regelmäßig werden Praktiker/innen in die Lehre einbezogen. Zur Optimierung der Lehre nutzen wir Feedback und Evaluationen und stützen uns wechselseitig durch kollegiale Beratung.

# 2 Lehrstuhlporträt

Lehrstuhlteam im SS 2017 (ohne studentische Hilfskräfte) von links nach rechts: Dr. Eva-Ellen Weiß, René Schmoll, Rouven Kollitz, Malte Steinbach, Lena Evertz, Dr. Sascha Ruhle, Stefanie Faupel, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Ines Catharina Wulf, Ingo Klingenberg, Julia Pohl, Bianca Köllner, Sarah Altmann, Kathrin Diekmann, Tanja Vornberger, Elena Gesang

Lehre und Forschung am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal sind geprägt von den Aufgaben und Problemen im Rahmen der Organisation und des Personalmanagements von Unternehmen. Entsprechend greifen unsere Lehrangebote in den Bachelor- und Masterstudiengängen diese betriebswirtschaftlichen Funktionen auf (vgl. ausführlich Kapitel 4). Während Organisation den Schwerpunkt des Angebots im Bachelorstudium bildet, vertiefen wir im Master verschiedene Aspekte des Personalmanagements und des Verhaltens in Organisationen. Dabei wird den Studierenden ein fundierter Einblick in Theorien und Empirie sowie die wichtigsten anwendungsbezogenen Instrumente in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personalmanagement vermittelt. Unsere Studierenden sollen auf dieser Grundlage Rahmenbedingungen und Gestaltungsalternativen dieser Funktionen kennenlernen und bewerten können sowie Grundlagenkenntnisse in empirischer Organisations- und Personalforschung aufbauen.

Dass wir nach wie vor einer der Lehrstühle sind, dessen Lehrangebot am stärksten nachgefragt ist, empfinden wir nicht als Belastung, sondern als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von alternierend angebotenen Master-Wahlpflichtmodulen eine individuelle Schwerpunktbildung. Dies ist uns gelungen, obwohl das Lehrdeputat von Professor Süß aufgrund der Wahrnehmung des Amts als Prorektor reduziert ist. Im vergangenen Wintersemester haben wir unser Lehrangebot - insbesondere im Master - etwas umstrukturieren und flexibler gestaltet (vgl. ausführlich Abschnitt 4.5).

In der Forschung befassen wir uns gleichermaßen mit den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personalmanagement, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in der Regel einen dieser Bereiche fokussieren. Aktuell liegt der Schwerpunkt stärker auf der Personalforschung. Wir sind davon überzeugt, dass eine adäquate Auseinandersetzung mit Organisation und Personalmanagement nicht nur aus einer Theorieperspektive erfolgen kann, sondern einen Theoriepluralismus erfordert, der der Komplexität dieser Funktionen gerecht wird. Dass wir dabei auch in angrenzende Disziplinen, vor allem Soziologie und Psychologie, blicken, ist den Spezifika der von uns vertretenen Fächer geschuldet. Unsere Forschung ist empirisch ausgerichtet, wobei wir uns sowohl qualitati-

ver als auch quantitativer Methoden bedienen, um verschiedene Forschungsgegenstände adäquat erfassen und analysieren zu können. Wir freuen uns, dass unsere Forschung in zahlreichen Publikationen und Vorträgen Resonanz und Ausdruck findet. Dass wir dabei erfolgreich Drittmittel einwerben, zeigt sich aktuell in der Mitwirkung im NRW-Fortschrittskolleg zur Online-Partizipation, der Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ sowie unserer Mitwirkung im BMBF-Projekt „Dynamik 4.0“ (vgl. ausführlich Kapitel 5). Im September 2017 startete das BMBF-Projekt „SEEGEN“, das wir in Kapitel 5 vorstellen.

Nicht zuletzt die aus den genannten Projekten resultierenden zusätzlichen Ressourcen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie studentische Hilfskräfte führen dazu, dass der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal gegenwärtig zu den größeren betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen an der Heinrich-Heine-Universität zählt.

Lehrstuhlteam im WS 2016/17 (ohne studentische Hilfskräfte) von links nach rechts: Lena Evertz, Ines Catharina Wulf, René Schmoll, Hanna Pampus, Sarah Altmann, Julia Pohl, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Stefanie Faupel, Malte Steinbach, Kathrin Diekmann, Ingo Klingenberg, Rouven Kollitz, Dr. Sascha Ruhle

# 3 Personal

## 3.1 Lehrstuhlinhaber

### Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Jahrgang 1974, verheiratet, ein Sohn. 1994 bis 1998 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. 1999 bis 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter, wissenschaftlicher Assistent und Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Dort 2004 Promotion zum Dr. rer. pol. sowie 2009 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre. In den Wintersemestern 2008/2009 und 2009/2010 Vertretungsprofessor am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dort zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt. Vom 01.10.2013 bis zum 31.12.2014 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Von Januar 2015 bis September 2017 Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement der Heinrich-Heine-Universität. Im März 2014 Ruf an die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhalten (abgelehnt). Seit Mai 2016 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School.

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Personalmanagement, Organisation und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen. Seit 2015 im Editorial Board des German Journals of Research in Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung). Diverse Lehraufträge, u. a. seit 2010 an der Düsseldorf Business School. Seit 2015 Mitglied des Arbeitskreises empirische Personal- und Organisationsforschung. Seit April 2016 Sprecher der Manchot Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen. Miteinwerbung zahlreicher weiterer Projekte (unter anderem bei der DFG, dem BMBF, dem Land NRW).

Aktuelle Forschungsschwerpunkte: ausgewählte Funktionen des Personalmanagements, Personalführung und Gesundheit sowie Onlinepartizipation.

Ein ausführliches Porträt ist in der Fachzeitschrift Human Resources Manager erschienen. Sie finden es auf unserer Internetseite (www.orgaperso.hhu.de) im Bereich „Unser Team“.

## 3.2 Sekretariat

**Univ.-Besch. Julia Pohl M. A.**

Seit Oktober 2015 als Sekretärin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal beschäftigt.

## 3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ausführlichere Informationen finden Sie auf unserer Homepage im Bereich „Unser Team“.

**Sarah Altmann M. A.**

Von April 2013 bis April 2017 und seit September 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: berufliche Auszeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung, Arbeitgeberattraktivität.

**Kathrin Diekmann M. A.**

Seit April 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Organisationales Lernen.

**Lena Evertz M. A.**

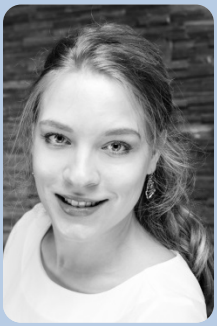
Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Targeted Recruitment, Arbeitgeberattraktivität.

### Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

Seit Oktober 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: organisationale Veränderungen, Führung, Motivation.



### Elena Gesang M. Sc.

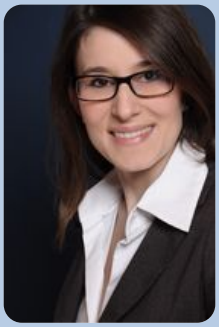
Seit August 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Ab September 2017 im Projekt „SEEGEN“ tätig.

Forschungsschwerpunkt: Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern.

### Ingo Klingenberg M. A.

Seit Februar 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: Arbeitsstress.



### Bianca Köllner M. Sc.

Von April 2013 bis Dezember 2015 und seit Juli 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Employee Voice, Professional Organizations.

**Rouven Kollitz M. Sc.**

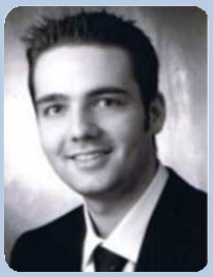
Seit Februar 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Arbeitgeberattraktivität, Word-of-Mouth-Kommunikation.

**Johanna Pampus M. Sc.**

Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Mai 2017 in Elternzeit.

Forschungsschwerpunkte: Inklusion am Arbeitsmarkt, Diversity-Management.



**Dr. Sascha Ruhle**

Im November und Dezember 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Januar 2015 dort Akademischer Rat auf Zeit.

Forschungsschwerpunkte: Organisationales Commitment, Absentismus und Präsentismus, Hochschulmanagement.

**René Schmoll M. A.**

Seit Oktober 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Zeit- und ortsflexibles Arbeiten, Arbeitgeberattraktivität.

### Malte Steinbach M. Sc.

Seit Oktober 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Institutionelle Logiken, Institutionalisierungsprozesse in Organisationen.

### Dipl.-Psych. Tanja Vornberger

Seit April 2017 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkt: Arbeit und Führung in der Industrie 4.0, Demokratisierung in Unternehmen.

### Dr. Eva-Ellen Weiß

Seit Oktober 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Mai 2016 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“.

Forschungsschwerpunkte: Gratifikationskrisen, Arbeitsstress, Transformationale Führung, Religiosität im Arbeitskontext, Wechselabsichten von Wissenschaftlern.

### Ines Catharina Wulf M. Sc.

Seit März 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Projekt „Dynamik 4.0“ beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Gesundheit in der Industrie 4.0, Betriebliche Interessenvertretung, Veränderungsprozesse.

## 3.4 Studentische/Wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHB/WHK) und Tutor/innen

**Nicole Ciudaj**
Studiengang: Master BWL
WHB seit Juli 2017
Aufgabenbereich: Tutorin und Lehrstuhl

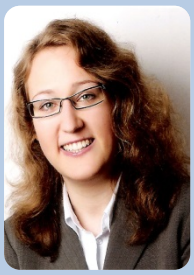
**Carolina Kröske**
Studiengang: Psychologie
WHB von Dezember 2016 bis Juli 2017
Aufgabenbereich: Projekt Dynamik 4.0

**Torsten Radermacher**
Studiengang: Master BWL
SHK von November 2015 bis September 2016, WHB von Oktober 2016 bis März 2017
Aufgabenbereich: Tutor und Lehrstuhl

**Julia Weimer**
Studiengang: Master BWL
SHK von November 2015 bis Dezember 2016, WHB von Dezember 2016 bis September 2017
Aufgabenbereich: Tutorin und Lehrstuhl

**Kristina Wilmshöver**
Studiengang: Master BWL
SHK September 2014 bis Dezember 2015, WHB seit Oktober 2016
Aufgabenbereich: Tutorin und Lehrstuhl

## 3.5 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“



**Polina Trusova**

Seit April 2016 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, Erstbetreuung des Promotionsvorhabens durch Professor Süß.

Forschungsschwerpunkt: Gamification in jungen Unternehmen.

## 3.6 Lehrbeauftragter

**Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel**

Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel ist Diplom-Psychologe und wurde am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg sowie am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Universität Bremen promoviert. Seine berufliche Laufbahn begann vor rund 20 Jahren im Vertrieb. Er war viele Jahre in Personal- und Unternehmensberatungen tätig, wechselte danach in die Führungskräfteentwicklung, leitete die Organisationseinheit Performancesteuerung, Bildungscontrolling, Bibliothek bei der ERGO Group AG und ist dort derzeit Leiter Personalorganisation. Hans-Peter Hummel ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel. Seit WS 2011/2012 ist er Lehrbeauftragter am Lehrstuhl. Die Ernennung zum Honorarprofessor erfolgte im April 2017. Seit WS 2016/2017 bietet er das „Personalwirtschaftliche Praxisseminar“ (MW19) an.

## 3.7 Externe Doktorandinnen

**Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser**

Seit November 2012 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkte: Institutionelle Logiken, Institutionalisierungsprozesse und Veränderungsmanagement in der öffentlichen Verwaltung.

**Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec**

Seit April 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beschäftigt und seitdem externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkte: Hochschulmanagement, Work-Life-Balance von Wissenschaftlern.

**Dipl. Kffr. Katja Petzsche**

Seit 2017 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkte: Führung, organisationale Veränderungen, Organisationskultur

# 4 Lehre

## 4.1 Generelles Lehrangebot

Unser Lehrangebot fokussiert auf die betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Damit werden zentrale nicht-finanzwirtschaftliche Funktionen der Betriebswirtschaftslehre aufgegriffen, die sowohl für Unternehmen als auch für Non-Profit-Organisationen unabhängig von ihrer Größe und Branche erhebliche Relevanz aufweisen.

Das Studium an unserem Lehrstuhl vermittelt den Studierenden einen fundierten Einblick in Theorien und Empirie sowie die wichtigsten anwendungsbezogenen Instrumente in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Es soll die Studierenden dazu befähigen, Rahmenbedingungen und Gestaltungsalternativen dieser Funktionen zu erkennen und zu bewerten, Grundlagenkenntnisse in empirischer Personal- und Organisationsforschung aufzubauen und anzuwenden sowie generelle betriebswirtschaftliche Problemlösungskompetenzen zu entwickeln.

Unsere Lehrveranstaltungen stehen den Studierenden der BWL, der VWL und der Wirtschaftschemie (jeweils Bachelor bzw. Master), teilweise Studierenden der Psychologie, Mathematik und der Rechtswissenschaften sowie in einer separaten Vorlesung im Studium Universale allen Studierenden offen.

Außerhalb unserer Fakultät arbeiten wir in erster Linie mit der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung (Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn, Juristische Fakultät) zusammen.

Professor Süß und Rouven Kollitz sind Ansprechpartner für die Studierenden der Psychologie, die die Grundlagen der BWL oder das Modul Organisation und Personal im Nebenfach studieren.

## Das Lehrangebot in der Übersicht

| | |
|---|---|
| **Bachelor** | **BB03 Finanzierung und Unternehmensführung** |
| | Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung |
| | Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung |
| | **BW01 Organisation und Personal** |
| | Kurs I: Organisation und Management |
| | Kurs II: Organisationsgestaltung |
| | Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft |
| | Projektarbeit (BQ05/06/07) |
| **Master** | **MB00 Betriebswirtschaftliche Theorie** |
| | Kurs VII: Organisationstheorie |
| | **MW16 Personalmanagement** |
| | Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements |
| | Kurs II: Personalführung: Theorie und Gestaltung |
| | Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts |
| | Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt |
| | Projektarbeit (MQ04/05/06) |
| | **MW18 Organizational Behavior** |
| | Kurs I: Grundlagen des Organizational Behavior |
| | Kurs II: Forschung zu Organizational Behavior |
| | **MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar** |
| | Kurs I: Grundlagen |
| | Kurs II: Anwendung und Forschung |
| **Studium Universale** | **Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen** |
| | Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen |
| | Kurs IV: Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen |
| **Bachelor/ Master** | **Forschungskolloquium** |
| | **Abschlussarbeiten** |

## 4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

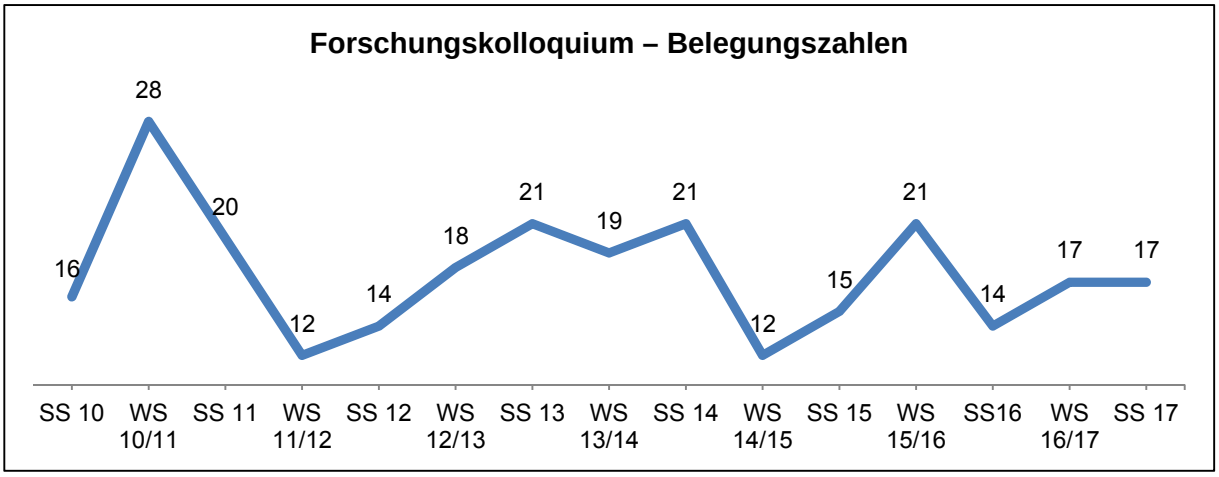
### Forschungskolloquium

**Angebot:** jedes Semester

**Ziele:** Das Forschungskolloquium wird – sofern die Lehrkapazität dafür ausreicht – in jedem Semester zur Begleitung von Abschlussarbeiten angeboten.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Forschungskolloquium stellt keine zusätzliche Leistung oder Hürde für die Erstellung einer Abschlussarbeit dar, sondern hat allein den Zweck, die Abschlussarbeiten durch die Diskussion mit anderen Studierenden und Expertinnen und Experten aus dem Lehrstuhlteam inhaltlich zu verbessern. Die Diskussionen beziehen sich z. B. auf die Gliederung und die Methodik der Arbeit. Jede/r Studierende soll ihre/seine Arbeit im Forschungskolloquium einmalig zur Diskussion stellen.

Die sehr positive Evaluation dieser Veranstaltung durch die Studierenden sowie die erkennbaren Lernerfolge belegen den Nutzen des Kolloquiums für die Studierenden und bestärken uns darin, diese Form der wissenschaftlichen Ausbildung und Beratung fortzuführen.

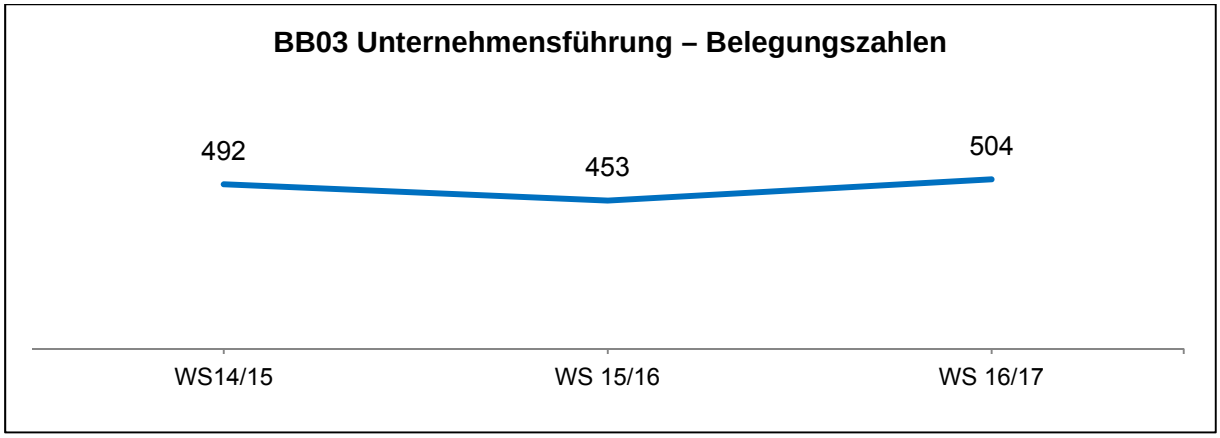



## 4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

### a) Modul BB03: Finanzierung und Unternehmensführung

**Ziele:** Die Teilnehmenden des Moduls „Finanzierung und Unternehmensführung“ erarbeiten grundlegende Kenntnisse über Konzepte und Instrumente der Unternehmensfinanzierung sowie realwirtschaftliche und managementbezogene Aspekte der Unternehmensführung. Im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien werden betriebswirtschaftliche Problemstellungen eigenständig gelöst sowie kritisch reflektiert.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Modul, welches zu den größten Pflichtmodulen der Bachelorstudiengänge gehört, gliedert sich in vier Kurse, die jedes Wintersemester angeboten werden. Die Kurse zu Grundlagen der Unternehmensführung (Vorlesung) und Grundlagen der Unternehmensführung (Übungen als Gruppenveranstaltungen) werden durch unseren Lehrstuhl angeboten.




### Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung

**Angebot:** jedes WS

Die Veranstaltung „Grundlagen der Unternehmensführung“ setzt sich mit realwirtschaftlichen und managementbezogenen Aspekten der Unternehmensführung auseinander, indem auf Rahmenbedingungen und verschiedene Theorien der Unternehmensführung eingegangen wird. Dabei werden Grundlagen der Planung, der Organisation, der Personalwirtschaft, der Personalführung, des Controllings, der internationalen Personalführung sowie die Unternehmensethik aufgegriffen.

### Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung

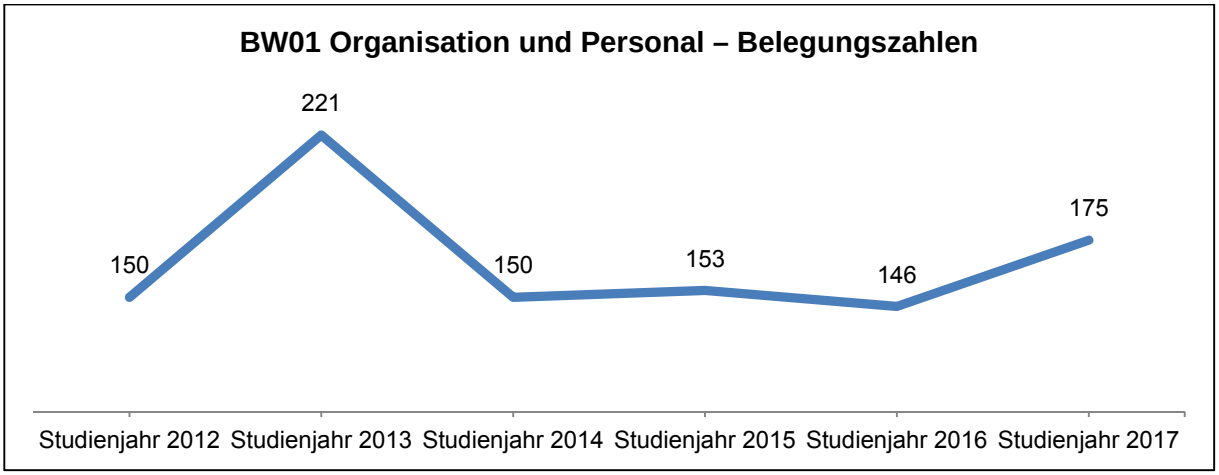
**Angebot:** jedes WS

Die erworbenen Kenntnisse aus Kurs III werden im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien aktiv angewendet. Damit wird die Fähigkeit gefördert, betriebswirtschaftliche Problemstellungen eigenständig zu lösen sowie kritisch zu reflektieren.

### b) Modul BW01: Organisation und Personal

**Ziele:** Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, Organisation und Personal als wesentliche Bestandteile des Managements von Unternehmen zu verstehen. Zudem sollen sie die wichtigsten Gestaltungsalternativen hinsichtlich dieser Funktionen – auch anhand ausgewählter Fallbeispiele – kennenlernen.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Modul, welches eines der größten Wahlpflichtmodule der Bachelorstudiengänge darstellt, gliedert sich in drei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Ergänzt wird es durch die Möglichkeit, jeweils im Sommersemester eine Projektarbeit zu erbringen, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt.




#### Kurs I: Organisation und Management

**Angebot:** jedes WS, letztmalig im WS 2016/2017

Im Kurs I erfolgt eine grundlegende Auseinandersetzung mit dem Management von Unternehmen, in deren Rahmen sowohl eine funktionale als auch eine institutionelle Perspektive eingenommen wird. Zudem werden die wichtigsten managementbezogenen Theorien bzw. Ansätze kurz skizziert (z. B. Institutionenökonomie, Verhaltenswissenschaftliche Ansätze, Evolutionstheoretische Ansätze), um den Teilnehmenden verschiedene Perspektiven auf Management und Organisation zu ermöglichen. Anschließend werden die Grundlagen strategischer Planung als Voraussetzung der Organisation und Personalwirtschaft beschrieben. Dabei wird der enge Zusammenhang zwischen Organisation und Personalwirtschaft herausgestellt.

#### Kurs II: Organisationsgestaltung

**Angebot:** jedes WS

Im Kurs II werden zunächst die Grundlagen der Organisationsgestaltung gelegt, indem auf ihre Ziele, Kriterien, Rahmenbedingungen und Basisaufgaben eingegangen wird. Ein erster Schwerpunkt liegt auf der Arbeitsteilung im Unternehmen. Hier werden die Bildung von Organisationseinheiten, die Gestaltung des Leitungs- bzw. Liniensystems, die Konfiguration sowie die Prozessorganisation von Unternehmen analysiert. Der zweite Schwerpunkt liegt auf der Koordination, wobei zwischen hierarchischer Koordination, Koordination durch inter-

ne Märkte und Koordination durch Selbstabstimmung differenziert wird. Abschließend werden die Grundlagen des organisationalen Wandels besprochen.

**Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft**

**Angebot:** jedes SS

Kurs III setzt sich mit den grundlegenden Funktionen der Personalwirtschaft auseinander. Dabei werden Personalplanung, Personalbeschaffung, Personalfreisetzung, Personalauswahl, Personalbeurteilung, Personalentwicklung, Anreizsysteme und Entlohnung sowie Grundlagen der Personalführung aufgegriffen. In allen Funktionsfeldern werden zunächst die spezifischen Rahmenbedingungen und Anforderungen skizziert, bevor jeweils praxisnahe Gestaltungsoptionen vorgestellt werden. Der Zusammenhang der einzelnen Funktionen wird dabei verdeutlicht.

## 4.4 Ausblick: Neue Kursstruktur im Modul BW01: Organisation und Personal

Ab dem WS 2017/18 wird das Modul BW01 Organisation und Personal in einer neuen Struktur angeboten. Der bisherige Kurs I „Organisation und Management“ wird ab dem WS 2017/18 nicht mehr angeboten, stattdessen umfasst das Modul einen neuen Kurs, der sich inhaltlich mit Organisation und Personal in internationalen Unternehmen befasst. Die neue Struktur des Moduls BW01: Organisation und Personal gestaltet sich ab dem WS 2017/18 wie folgt:

**Kurs I: Organisationsgestaltung**

**Angebot:** jedes WS

Inhalte siehe 4.3

**Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft**

**Angebot:** jedes WS

Inhalte siehe 4.3

**Kurs III: Organisation und Personal in internationalen Unternehmen**

**Angebot:** jedes SS, ab SS 2018

Der erstmalig ab dem SS 2018 angebotene Kurs III wird sich mit Organisation und Personal in internationalen Unternehmen befassen. Schwerpunkte werden unter anderem Organisationsstrukturen internationaler Unternehmen sowie Personalmanagement in internationalen Unternehmen darstellen. Die Kursinhalte werden dabei verstärkt anhand praxisnaher Fallstudien vermittelt.

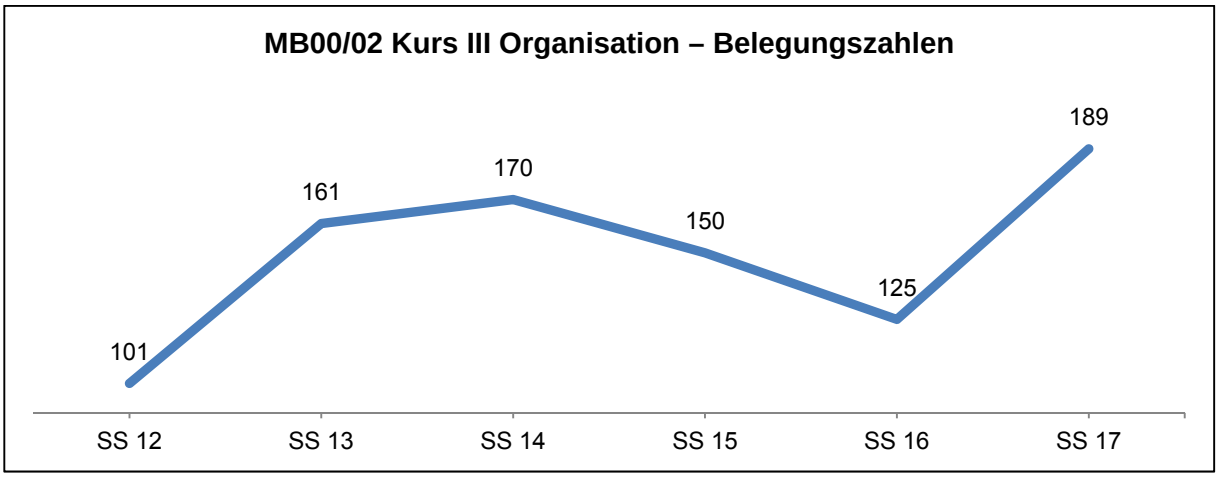
## 4.5 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

### a) Modul MB00: Betriebswirtschaftliche Theorie

**Ziele:** Ausgehend von ihrer individuellen Wahl von vier Kursen lernen die Teilnehmenden die grundlegenden Elemente und Inhalte moderner betriebswirtschaftlicher Perspektiven darzustellen; außerdem erlangen sie ein vertieftes Verständnis für kompetente und verantwortungsbewusste Unternehmensführung. Die Studierenden werden damit befähigt, aktuelle Forschungsbeiträge zu beurteilen und selbst eigene Forschungsbeiträge zu erbringen.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Modul besteht aus den sieben Kursen Planung und Entscheidung, Finance, Strategisches und internationales Management, Externe Unternehmensberichterstattung, Marktorientierte Unternehmensführung, Finanzorientierte Unternehmensführung sowie Organisationstheorie; der siebte Kurs wird durch unseren Lehrstuhl angeboten.

**Teilnehmer:** Das Modul wurde unter der Bezeichnung MB02 im Sommersemester 2017 von 189 Teilnehmer/innen belegt.




#### Kurs VII: Organisationstheorie

**Angebot:** jedes SS

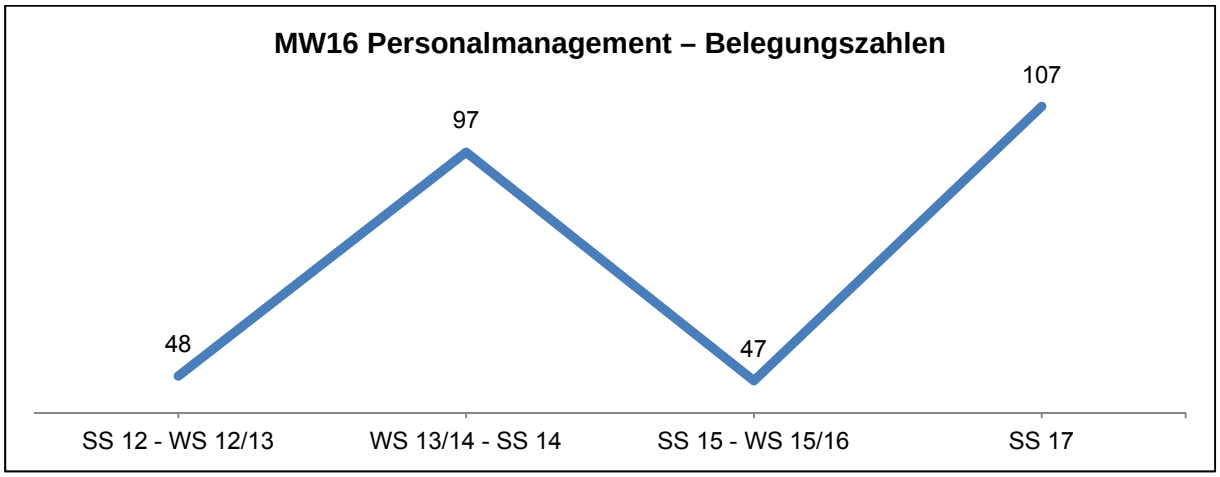
In diesem Kurs wird erläutert, was unter Organisationstheorien verstanden wird und welche Aufgaben sie haben. Es wird begründet, dass aufgrund der Kenntnis verschiedener Theorien das Verhalten von Mitarbeitern/innen in Organisationen aus unterschiedlichen Perspektiven erklärt werden kann. Den Schwerpunkt des Kurses bildet die Auseinandersetzung mit verschiedenen Organisationstheorien, wobei neben ihrer Darstellung auch jeweils auf die Grenzen der Theorien hingewiesen wird. Behandelt werden z. B. neoklassische Organisationstheorien, verhaltenswissenschaftliche Theorien, institutionenökonomische Theorien, der soziologische Neoinstitutionalismus und die mikropolitische Organisationsanalyse. Dadurch wird den Teilnehmenden ein breites Spektrum möglicher Perspektiven auf Organisationen geliefert.

### b) Modul MW 16: Personalmanagement

**Ziele:** Die Teilnehmenden setzen sich in diesem Modul vertiefend mit Personalmanagement auseinander, wobei sie dessen strategische Aufgaben studieren. Zudem sollen sie theoretische Erkenntnisse zur Personalführung sowie führungsbezogene Gestaltungsalternativen kennenlernen. Daneben werden ihnen die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt und sie

untersuchen im forschungsorientierten Studienprojekt selbstständig aktuelle empirische Fragestellungen des Personalmanagements.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Modul beinhaltet vier Kurse. Es wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten und steht auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen (außer Kurs III). Es besteht zudem die Möglichkeit, eine Projektarbeit zu erbringen, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt.




### Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements

**Angebot:** jedes SS

Im Kurs I werden strategische Funktionen des Personalmanagements analysiert. Dabei spielen vor allem internationaler Personaleinsatz, strategisches Personalmanagement, Personalcontrolling, Talentmanagement und das Mitbestimmungsmanagement eine zentrale Rolle. Den Teilnehmenden wird dabei der Zusammenhang dieser Funktionen zu den anderen Managementfunktionen wie auch zu den operativen Funktionen des Personalmanagements sowohl abstrakt als auch anhand von Fallstudien erläutert.

### Kurs II: Personalführung: Theorie und Gestaltung

**Angebot:** jedes SS

Kurs II setzt sich mit Personalführung in ihrer strukturellen und interaktiven Form auseinander. Auf theoretischer Ebene werden führerbezogene, geführtenbezogene, interaktionsbezogene und situationsbezogene Perspektiven auf Personalführung eingenommen. Auf dieser Grundlage lassen sich Problembereiche der Personalführung analysieren und Aussagen zur Gestaltung der Personalführung treffen, wobei insbesondere auf Führungsgrundsätze, Führung durch Ziele, Mitarbeitergespräche sowie Führungsstil und Führungsverhalten eingegangen wird. Fallbeispiele illustrieren die vermittelten Inhalte.

### Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts

**Angebot:** jedes SS

Im Kurs III werden die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. Dieser Kurs wird von Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn und Mitarbeiter/innen (Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-

Universität Düsseldorf) angeboten. Die Vorlesung wird durch eine Übung ergänzt. Die Grundidee dieses Angebots besteht darin, Masterstudierenden mit einem Schwerpunkt in Personalmanagement einen grundlegenden Einblick in relevante rechtliche Aspekte zu ermöglichen, da diese in der späteren Berufspraxis maßgebliche Rahmenbedingungen der Personalmanager/innen darstellen.

#### Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt

**Angebot:** jedes SS

Im Kurs IV erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt angeboten wird, wechseln und greifen jeweils aktuelle praxisbezogene Entwicklungen im Personalmanagement auf.

### c) Modul MW 18: Organizational Behavior

**Ziele:** Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, das Verhalten von Individuen in Organisationen besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollen sie den Stand der Forschung zu Organizational Behavior sowie die wichtigsten Methoden der Organizational-Behavior-Forschung kennenlernen.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden.

**Teilnehmer:** Das Modul wurde im Wintersemester 2016/2017 von 95 Teilnehmer/innen belegt.

#### Kurs I: Grundlagen des Organizational Behavior

**Angebot:** jedes WS

Im Kurs I wird auf das Verhalten von Organisationsmitgliedern in Organisationen eingegangen. Dabei werden – wie in der Organisationsforschung üblich – die individuelle, gruppenbezogene und organisationsbezogene Ebene unterschieden. Auf der individuellen Ebene stehen Lernen und Motivation im Vordergrund, auf der gruppenbezogenen Ebene Zusammenarbeit, Kommunikation, Konflikte und Vertrauen sowie auf der organisationalen Ebene Struktur, Kultur und Diversity von Organisationen.

#### Kurs II: Forschung zu Organizational Behavior

**Angebot:** jedes WS

Kurs II setzt sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen der Organizational-Behavior-Forschung auseinander. Durch die Analyse von aktuellen Forschungsarbeiten oder eigene empirische Forschung erhalten die Studierenden einen Einblick in die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze der Organizational-Behavior-Forschung.

### d) Modul MW 19: Personalwirtschaftliches Praxisseminar

**Ziele:** Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, ein aktuelles Thema der personalwirtschaftlichen Forschung besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollen sie den aktuellen Stand der Forschung sowie die wichtigsten Methoden in diesem Themenbereich kennenlernen.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters bzw. eines Studienjahres angeboten werden.

**Teilnehmer:** Das Modul wurde im Studienjahr 2017 von 40 Teilnehmer/innen belegt.

#### Kurs I: Grundlagen

**Angebot:** jedes WS

Im Kurs I werden Grundlagen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen vermittelt. Dieser Kurs wird fakultativ und je nach Verfügbarkeit praxisnah durch einen Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis (Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel, ERGO Group AG) angeboten.

#### Kurs II: Anwendung und Forschung

**Angebot:** WS oder SS in Abhängigkeit des Turnus (ein- oder zweisemestrig)

Kurs II setzt sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen auseinander. Die Teilnehmenden analysieren aktuelle empirischer Forschungsarbeiten und diskutieren Implikationen für die Wissenschaft und Praxis.

## 4.6 Ausgelaufenes Modulangebot im Masterstudiengang

Zum Studienjahr 2016/2017 haben wir unsere Master-Wahlpflichtmodule umgestellt. Neben einem inhaltlich modifizierten Modul MW16 Personalmanagement wurden erstmals die neuen Module MW18 Organizational Behavior und MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar angeboten. Ziel der Modulumstellung war die Flexibilisierung des Veranstaltungsangebots des Lehrstuhls zu Gunsten der Studierenden. Da die Inhalte des Moduls MW01 Verhalten und Personalführung in Organisationen bezogen auf Kurs II („Verhalten in Organisationen“) und Kurs III („Personalführung“) dem neuen Modul MW18 Organizational Behavior bzw. dem modifizierten Modul MW16 Personalmanagement zugeordnet wurden, wird das Modul MW01 Verhalten und Personalführung in Organisationen zukünftig nicht mehr angeboten. Des Weiteren wurde der Kurs III („Organisation“) des Moduls MB02 Betriebswirtschaftliche Theorie II ab dem WS 2016/17 durch den Kurs VII („Organisationstheorie“) im Rahmen von MB00 Betriebswirtschaftliche Theorie ersetzt, so dass Kurs III zukünftig ebenfalls nicht mehr angeboten wird.

### Modul MB02: Betriebswirtschaftliche Theorie II

#### Kurs III: Organisation

**Angebot:** ausgelaufen, letztmalig SS 2016

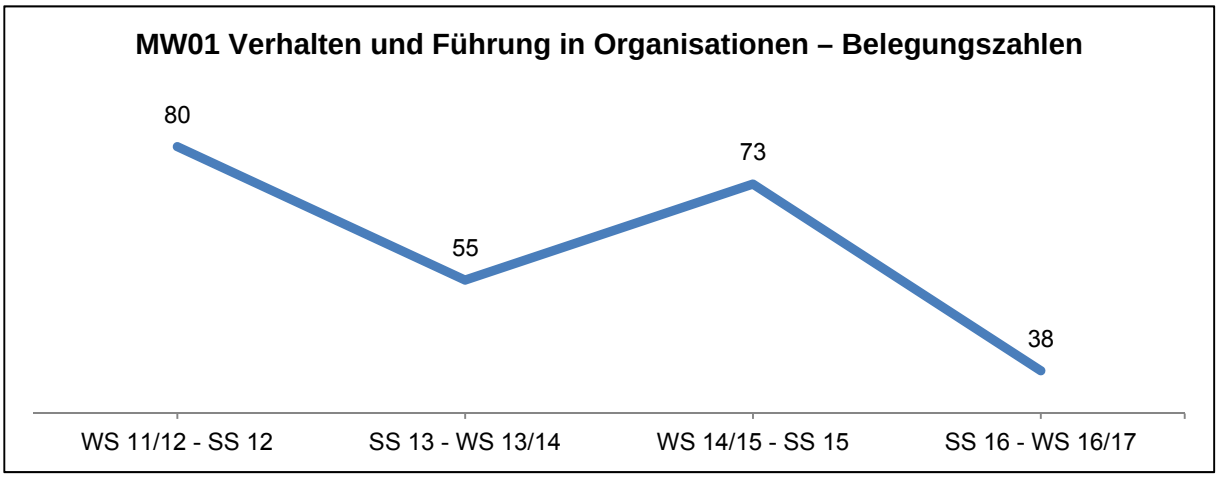
### Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen

**Angebot:** ausgelaufen, letztmalig SS 2016

**Ziele:** Die Teilnehmenden sollten in die Lage versetzt werden, Organisationen sowie das Verhalten der in Organisationen agierenden Individuen besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollten sie Kenntnisse in Personalführung sowie führungsbezogene Gestaltungsalternativen kennenlernen. Eine Forschungsorientierung erfuhr das Modul durch das empirische Studienprojekt.

**Inhalte/Schwerpunkte:** Das Modul beinhaltete Kurs I „Organisationstheorie“, Kurs II „Verhalten in Organisationen“, Kurs III „Personalführung“, Kurs IV „Talentmanagement für Führungskräfte“ und Kurs V „Empirisches Studienprojekt“. Von diesen waren die Kurse I und V Pflichtkurse. Aus den Kursen II, III und IV mussten zwei Kurse gewählt werden.

**Angebot:** ausgelaufen, letztmalig WS 2016/2017



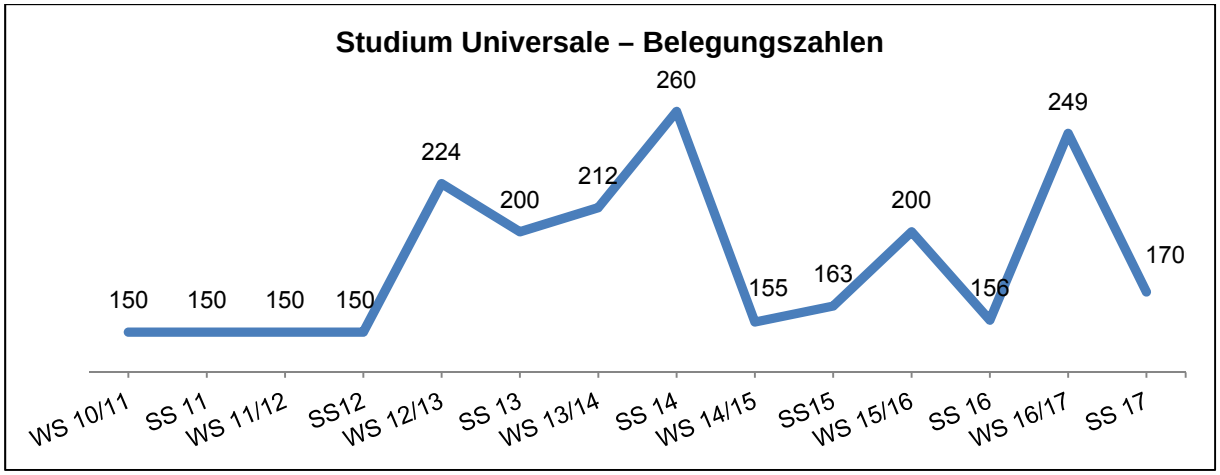

## 4.7 Lehrangebot im Studium Universale

### Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen

**Ziele:** Die Veranstaltung „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“ richtet sich ausschließlich an Studierende der philosophischen, medizinischen, juristischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten und ist speziell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten. Die Studierenden erhalten in der Vorlesung Einblicke in die Grundlagen der Organisationsgestaltung und des Personalmanagements. Die Vermittlung erfolgt in Form einer Vorlesung, deren Inhalte durch Fallstudien aus der Unternehmenspraxis vertieft werden. Dadurch haben die Studierenden die Möglichkeit, die gelernten Inhalte auf konkrete Praxisfälle anzuwenden und das Gelernte zu vertiefen bzw. kritisch zu reflektieren.

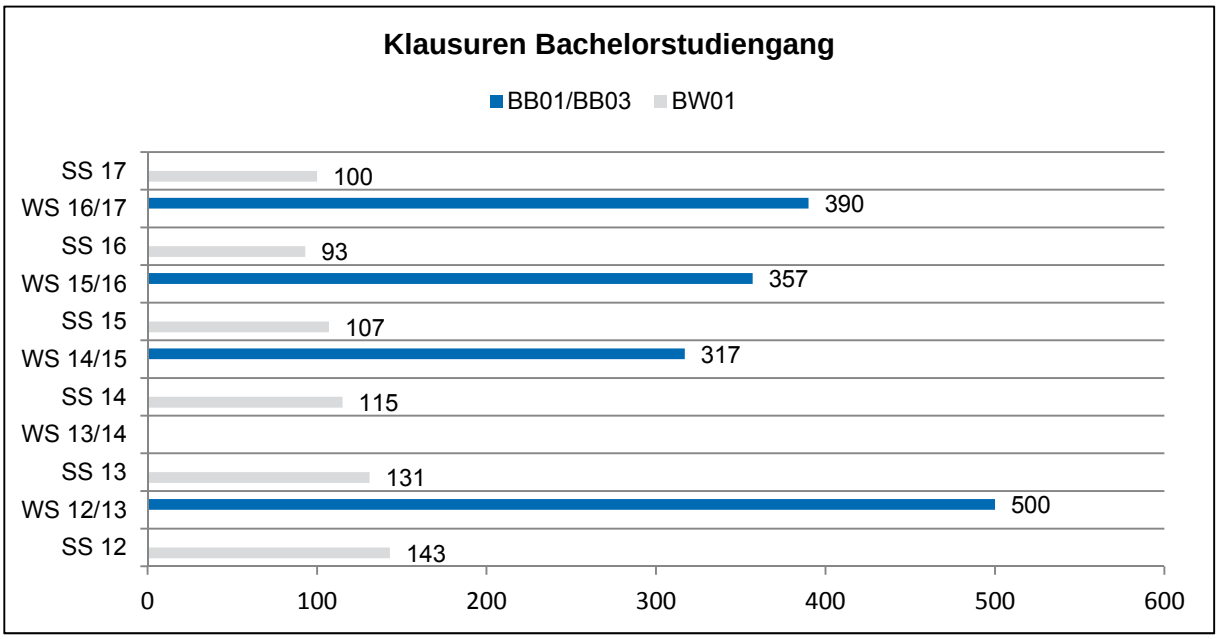
**Inhalte/Schwerpunkte:** Seit dem WS 2014/2015 wird die Vorlesung aufgrund des großen Interesses der Studierenden als Teil des Moduls „BWL für Nicht-Ökonomen“ angeboten. Das Modul wird in Kooperation mit den Lehrstühlen von Professorin Eva Lutz (Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Entrepreneurship und Finanzierung) und Professor Christian Schwens (Lehrstuhl für BWL, insb. Management) durchgeführt. Teil des Moduls ist darüber hinaus ein von allen drei Lehrstühlen gemeinsam angebotenes Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen. Wir bieten im Rahmen des Moduls die Veranstaltung „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“ an.

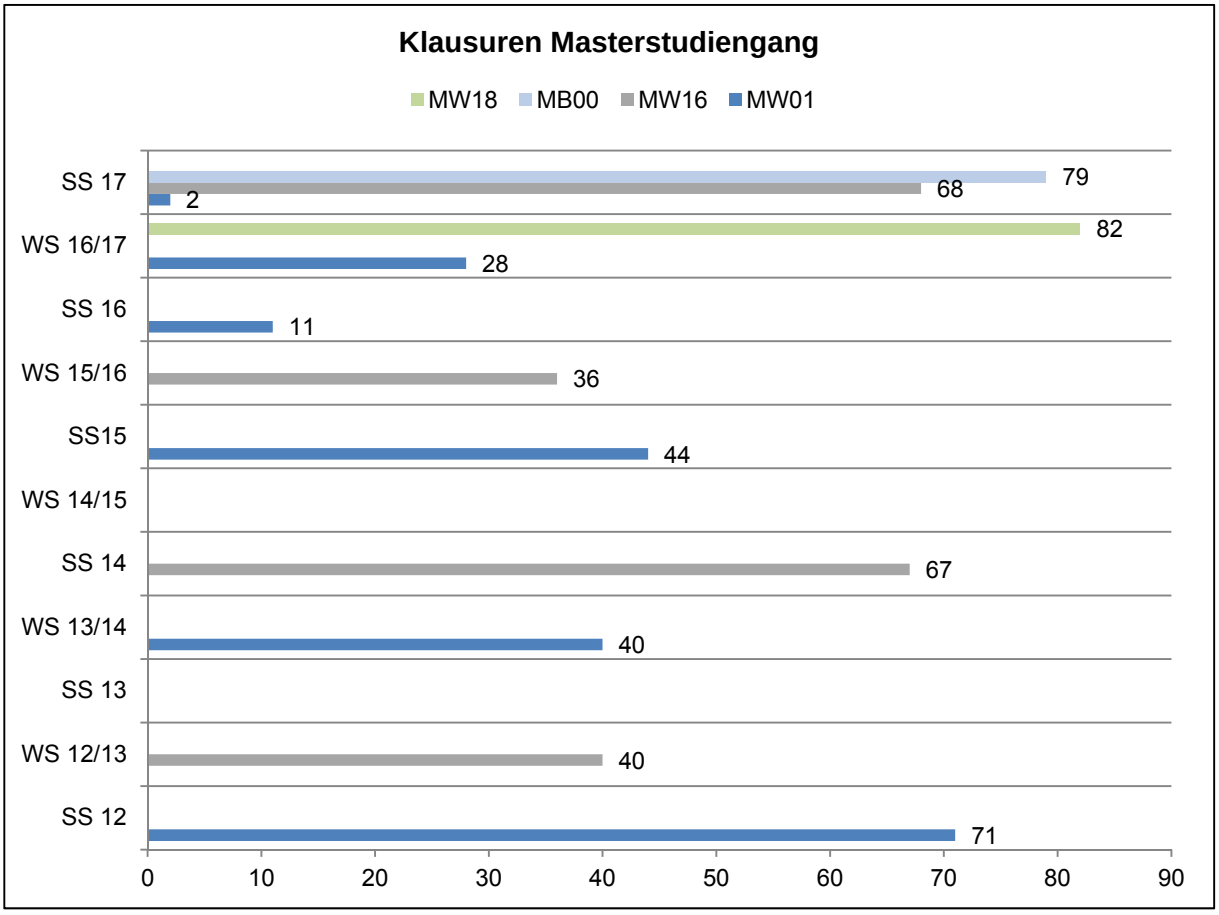
**Teilnehmer/innen:** Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zweimal (WS 2016/2017, SS 2017) gelesen. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemester 249 und im Sommersemester 170 Studierende. Auch das gemeinsam mit den Lehrstühlen von Frau Professorin Lutz und Herrn Professor Schwens angebotene Seminar wurde mit 68 Anmeldungen im Wintersemester und 53 Anmeldungen im Sommersemester gut angenommen. Das Angebot kommt dank der Bewilligung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel bis mindestens Wintersemester 2018/19 zustande.

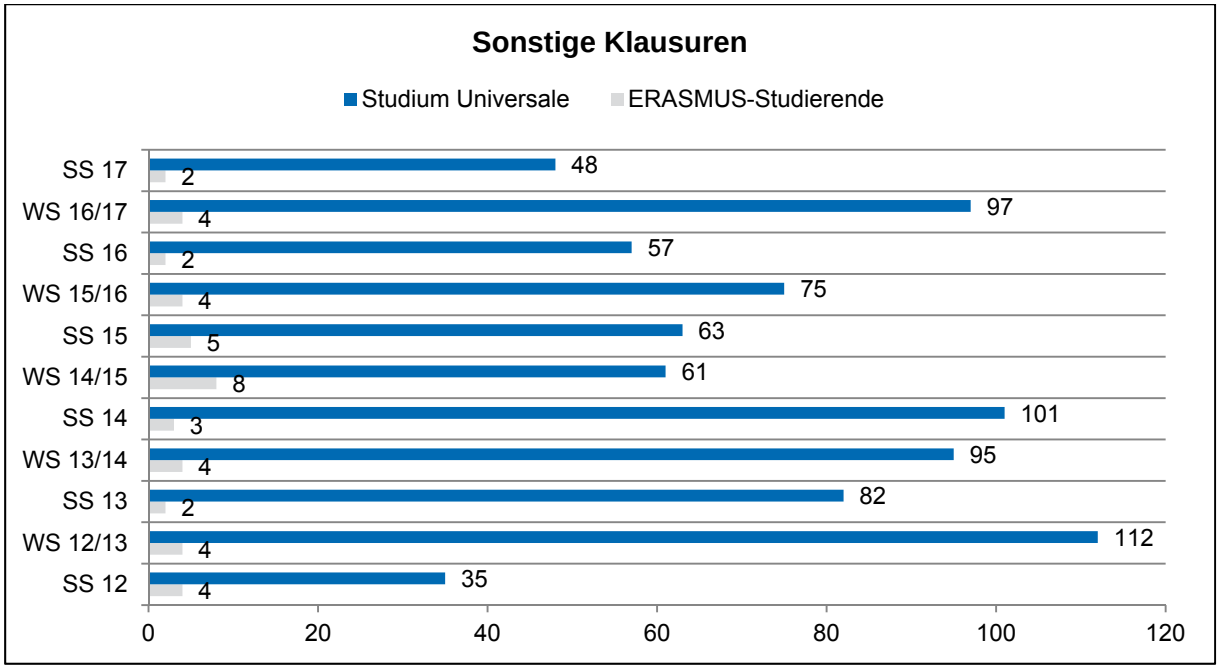


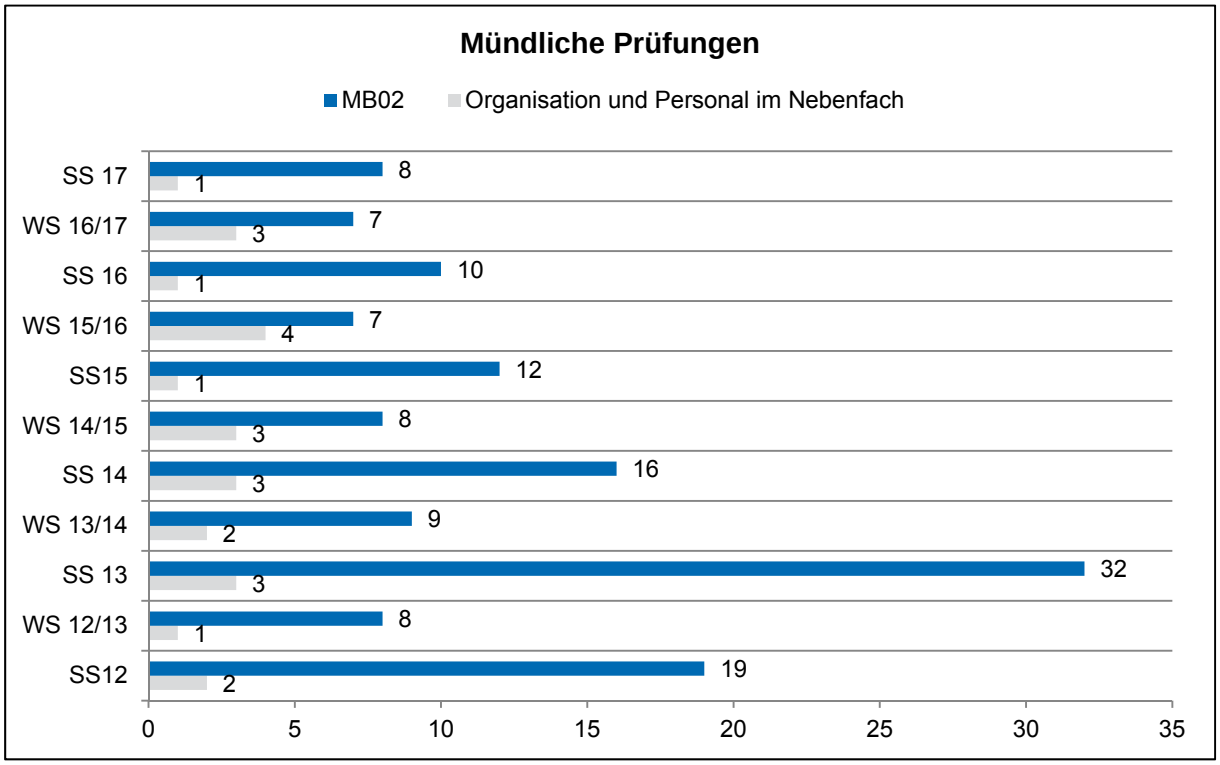
## 4.8 Prüfungen

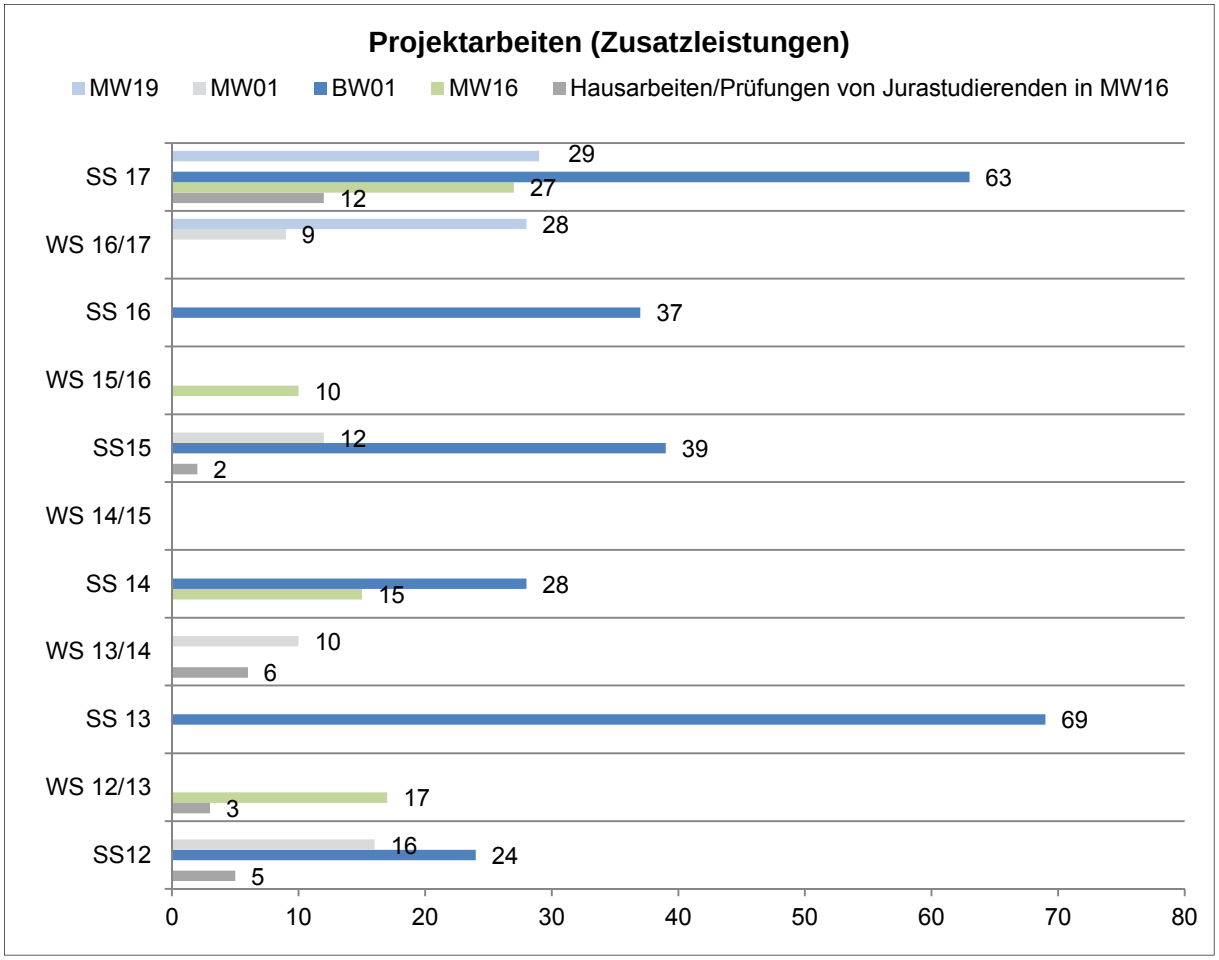
Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, in welchen Modulen wir in welcher Zahl Prüfungen abgenommen haben.




Sonstige Klausuren
Studium Universale
ERASMUS-Studierende
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS 15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS 12
48
2
97
4
57
2
75
4
63
5
61
8
101
3
95
4
82
2
112
4
35
4
0
20
40
60
80
100
120


Mündliche Prüfungen
MB02
Organisation und Personal im Nebenfach
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS12
8
1
7
3
10
1
7
4
12
1
8
3
16
3
9
2
32
3
8
1
19
2
0
5
10
15
20
25
30
35


Projektarbeiten (Zusatzleistungen)
MW19
MW01
BW01
MW16
Hausarbeiten/Prüfungen von Jurastudierenden in MW16
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS12
29
63
27
12
28
9
37
10
12
39
2
28
15
10
6
69
17
3
16
24
5
0
10
20
30
40
50
60
70
80

## 4.9 Gastvorträge

Gastvorträge von Praxisvertreterinnen und -vertretern bereichern unsere Lehre und stärken den Anwendungsbezug in den Modulen. Daher freuen wir uns, dass im Berichtszeitraum insgesamt sechs Gastvorträge in unterschiedlichen Modulen stattfanden.

**Richard Senger, German Board Advisors:** Gastvortrag am 10.11.2016 zu dem Thema „Personalbeschaffung/Direct Search: Gelebte Praxis“ an der Düsseldorf Business School

**Rolf Hagenow-Jansen, PricewaterhouseCoopers AG:** Gastvortrag am 18.01.2017 zu dem Thema „Project Ignite“ im Modul BW01 Organisation und Personal, Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft

**Patrick van Veen, Apemanagement:** Gastvortrag am 21.01.2017 zu dem Thema: “Help, my boss is a gorilla. About leadership and monkey business at the workfloor” an der Düsseldorf Business School

**Christian Baier, Stephanie Oeking, 4C GROUP AG:** Gastvortrag am 31.05.2017 zu dem Thema: „Digitalization of HR – Internal Mobility“ im Modul MW16: Personalmanagement, Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements

**Dr. Christoph Schönfelder, KVWL:** Gastvortrag am 07.06.2017 zu dem Thema „Einfluss der D.U.M.P.F.-Situation auf die Organisation – Aktuelle Herausforderungen, notwendige Handlungskompetenzen und neue Rollen der Führung“ im Modul MB00: Betriebswirtschaftliche Theorie, Kurs VIII: Organisationstheorien

**Tabea Dirscherl, SThree GmbH:** Gastvortrag am 07.06.2017 zu dem Thema „Selektion von Personal – Methoden, Techniken und Tipps mit SThree“ im Modul BW01 Organisation und Personal, Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft

## 4.10 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2016/2017 und SS 2017) haben wir insgesamt 35 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

### Bachelorarbeiten

Auswirkungen von elektronischer Word-of-Mouth-Kommunikation auf das Arbeitgeberimage – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Kollitz)

Feedbackgespräche in China und Deutschland: Eine vergleichende Analyse anhand von Kulturdimensionen (Süß mit Faupel)

Personelle und kulturelle Integration bei Mergers & Acquisitions: Eine konzeptionelle Analyse und Implikationen für die Praxis (Süß mit Evertz)

Digitale Transformation in Unternehmen: Implikationen für die Personalentwicklung (Süß mit Schmoll)

Der Zusammenhang von Führung und Mitarbeitermotivation unter Berücksichtigung der Aufgabenkomplexität – Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Faupel)

Zeitarbeit als Beispiel für die Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarktes – Eine vergleichende Analyse der Chancen und Risiken für hoch und gering qualifizierte Arbeitnehmer (Süß mit Evertz)

Der Einfluss des Organisationsklimas auf die Performance altersdiverser Gruppen (Süß mit Klingenberg)

Analyse des Einflusses der Qualifikation von Mitarbeitern auf Präsentismus im Krankheitsfall (Süß mit Ruhle)

Die Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf die Gesundheit – Eine Analyse anhand des Anforderungs-Ressourcen-Modells (Süß mit Klingenberg)

Möglichkeiten und Grenzen des Employer Brandings für Start-up-Unternehmen – Eine Analyse (Süß mit Kollitz)

Erwartungen an Personalentwicklungsmaßnahmen – Eine generationsspezifische empirische Analyse (Süß mit Pampus)

Einsatz von Maßnahmen des familienbewussten Personalmanagements zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen – Eine Analyse (Süß mit Schmoll)

Die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen – Analyse und Gestaltungsempfehlungen im Rahmen der Personaleinführung (Süß mit Evertz)

Barrieren durch kulturelle Diversität – Eine empirische Untersuchung virtueller Teams (Süß mit Pampus)

Möglichkeiten und Grenzen des externen Employer Branding in KMU – Eine Analyse (Süß mit Evertz)

Die Generation Y in virtuellen Teams: Eine Analyse der Chancen und Risiken (Süß mit Kollitz)

Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Y: Analyse und Handlungsempfehlungen auf Grundlage des PO-Fits (Süß mit Klingenberg)

Der Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Mitarbeiterzufriedenheit – Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)

Die Übertragbarkeit der Arbeitskultur von US-amerikanischen auf deutsche Digitalunternehmen – Eine Analyse (Süß mit Evertz)

Eine Analyse des Zusammenhangs zwischen transformationaler Führung und der Innovationsfähigkeit von Projektteams (Süß mit Faupel)

Der Einsatz von Sabbaticals als Instrument zur Steigerung der Mitarbeitermotivation – Eine Analyse (Süß mit Altmann)

### Masterarbeiten

Determinanten der Arbeitgeberattraktivität aus der Perspektive von Auszubildenen – Eine empirische Analyse (Süß mit Evertz)

Der Einfluss kultureller Intelligenz und geografischer Mobilitätsbereitschaft auf die selbstwahrgenommene Beschäftigungsfähigkeit von Studierenden – Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)

Vertrauensarbeitszeit als Instrument zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben – Fluch oder Segen? (Süß mit Altmann)

Der Einfluss eines Feelgood Managers auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)

Der Zusammenhang von transformationaler und transaktionaler Führung mit der psychischen Gesundheit von Mitarbeitern (Süß mit Faupel)

Personalentwicklung in Unternehmen: Eine Analyse der Zufriedenheit der Generation Y mit E-Learning-Angeboten (Süß mit Faupel)

Work-Life-Balance-Maßnahmen für Beschäftigte – Eine lebensphasenorientierte Analyse (Süß mit Wulf)

Eine Analyse von wesentlichen Einflussfaktoren und deren möglicher Interaktionen in der Entstehung von Employee Voice und Silence (Süß mit Ruhle)

Talentpools als Instrument zur Bindung studentischer Praktikanten – Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)

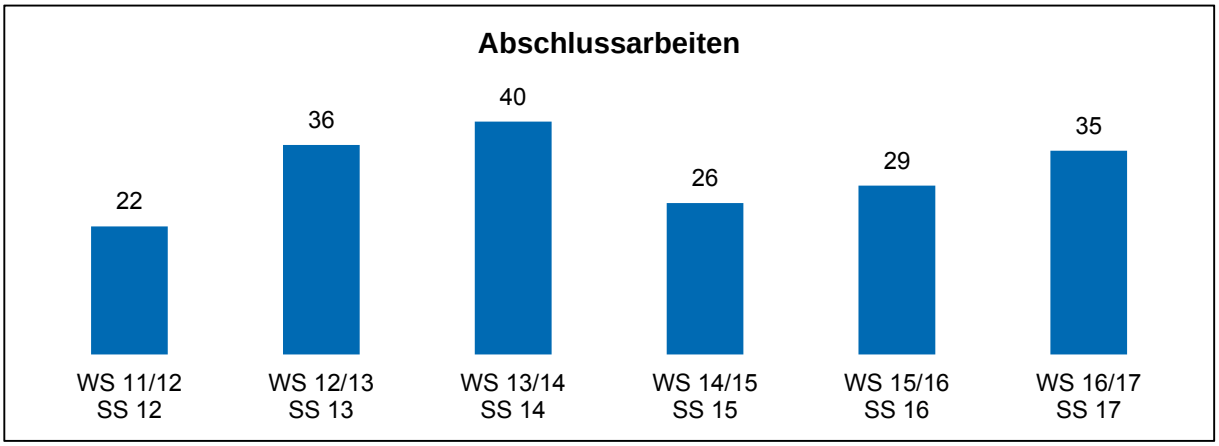
Analyse der Eignung ausgewählter flexibler Arbeitszeitmodelle für eine alternde Belegschaft (Süß mit Altmann)

Organisationales Commitment der Generation Y – Implikationen für das Personalmanagement (Süß mit Klingenberg)

Der Zusammenhang von Persönlichkeitseigenschaften und transformationalem Führungsverhalten (Süß mit Faupel)

Ursachen und Auswirkungen von Employability und organisationalem Commitment: Eine Analyse (Süß mit Ruhle)

Kommunikation im Rahmen der Personalfreisetzung: Eine qualitative Analyse von Herausforderungen und Möglichkeiten (Süß mit Faupel)



## 4.11 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit

Am 07.03.2017 wurde zum zweiten Mal der von der Outplacement- und Karriereberatung von Rundstedt gestiftete Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal verliehen.

Caterine Schwierz, Chief Operations Officer bei von Rundstedt, die Preisträgerin Sabine Winck, sowie Professor Dr. Stefan Süß und Lena Evertz, Betreuer der Abschlussarbeit

Zur Wahl standen alle Abschlussarbeiten, die im WS 2015/2016 und SS 2016 geschrieben wurden. Der mit 1.500 Euro dotierte Preis ging an Sabine Winck, M. Sc. für ihre Masterarbeit mit dem Titel: „Der Einfluss der Sozialisation auf die Wahrnehmung von Arbeitgeberattraktivitätsmerkmalen – Eine empirische Studie“. Die Arbeit greift die Herausforderung auf, dass sich Unternehmen zunehmend als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt präsentieren müssen, um insbesondere nichtakademische Nachwuchskräfte für vakante Ausbildungspositionen zu gewinnen. Spezifische Arbeitgeberattraktivitätsmerkmale, wie z. B. Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit oder das Gehalt machen ein Unternehmen dabei für Bewerber/innen attraktiv. Diese Merkmale werden jedoch nicht über alle Zielgruppen hinweg gleichermaßen präferiert, da individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitgeberattraktivität existieren. Diese resultieren etwa aus Wertvorstellungen, welche im Rahmen der jeweiligen Sozialisation und der sich in ihr vollziehenden Persönlichkeitsentwicklung geprägt werden. Die Arbeit geht daher der Frage nach, welchen Einfluss verschiedene Sozialisationsinstanzen auf die Wahrnehmung von Arbeitgeberattraktivitätsmerkmalen nehmen.

Prof. Dr. Stefan Süß: „Wir freuen uns sehr, dass von Rundstedt diesen Preis gestiftet hat und danken dem Unternehmen dafür sehr herzlich. Es ist ein großer Ansporn für unsere Studierenden, dass herausragende Abschlussarbeiten in der Unternehmenspraxis wahrgenommen und ausgezeichnet werden. Frau Winck ist eine würdige Preisträgerin. Ihre Arbeit ist nicht nur aktuell und höchst praxisrelevant, sondern auch konzeptionell und empirisch herausragend. Wir hoffen auch in den nächsten Jahren auf ähnlich gute Arbeiten und entsprechend würdige Preisträgerinnen und Preisträger“.

## 4.12 Graduiertenausbildung

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Dr. Sascha Ruhle sind im Rahmen der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ (WEJU) in die strukturierte Ausbildung der Graduierten mit zwei Kursen eingebunden: (1) Einführung in die Qualitative Forschung (Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß) und (2) Arbeiten mit Strukturgleichungsmodellen – Eine anwendungsorientierte Einführung mit AMOS (Dr. Sascha Ruhle).

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal finden regelmäßig Doktoranden- und Habilitandenseminare im Sinne einer strukturierten Graduiertenausbildung statt. Doktorand/innen und Habilitand/innen erhalten dabei – in der Regel auf Grundlage eines mehrseitigen Exposés – die Möglichkeit, über ihr Thema, die gewählte Methodik und die inhaltliche Spezialisierung der Arbeit zu berichten und mit Professor Süß und den Doktorand/innen und Habilitand/innen zu diskutieren. Im Berichtszeitraum fanden folgende Doktoranden-/Habilitandenseminare statt:

**Doktorandenseminare von Sarah Altmann M. A.**

14.10.2016: Berufliche Auszeiten als Modell der flexiblen Arbeitszeitgestaltung – Empirische Analysen zu deren Angebot, Nutzung und Folgen
08.02.2017: Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu deren Angebot, Nutzung und Folgen
06.07.2017: Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu deren Angebot, Nutzung und Folgen

**Doktorandenseminare von Kathrin Diekmann M. A.**

13.10.2016: Innovative strategische Entscheidungsprozesse in Universitäten: Eine qualitative Analyse der Online-Partizipation am Beispiel der Neufassung von Promotionsordnungen
13.10.2016: Organisationales Lernen auf Mitarbeiterebene in kommunalen Verwaltungen – Empirische Untersuchungen zur erstmaligen Nutzung von Online-Partizipationsverfahren
02.05.2017: Learning is Progress – Necessary Competencies for the Use of Online-Participation in German Municipalties

## Doktorandenseminar von Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser

14.10.2016: Einstellungen und Verhalten von Mitarbeitern öffentlicher Verwaltungen Deutschlands in Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse und Handlungsempfehlungen für die Verwaltungspraxis

## Doktorandenseminare von Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec.

14.10.2016: Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikten, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress – Empirische Analysen zum wissenschaftlichen Personal in Deutschland
17.05.2017: Das wissenschaftliche Personal in Deutschland – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Conflict, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress

## Doktorandenseminare von Lena Evertz M. A.

13.10.2016: Predicting job pursuit intentions of school-leavers for vocational training positions: Integrating theory of planned behavior and need for social-adjustment
09.03.2017: Electronic word-of-mouth via employer review sites – The effects on applicant attraction and the moderating role of individual differences

## Doktorandenseminare von Dipl.-Psych. Stefanie Faupel

13.10.2016: Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf die Motivation und Gesundheit von Mitarbeitern in organisationalen Veränderungen
08.06.2017: Empirische Analysen zur Rolle und Interaktion betrieblicher Akteure in organisationalen Veränderungen

### Doktorandenseminare Ingo Klingenberg M. A.

13.10.2016: Umgang mit Arbeitsstress – Rahmen
18.05.2017: Umgang mit Arbeitsstress – Rahmen und Vorstudie

### Doktorandenseminare von Rouven Kollitz M. Sc.

09.03.2017: Electronic word-of-mouth via employer review sites: The effects on applicant attraction and the moderating role of individual differences
13.10.2017: Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu deren Ursachen und Wirkungen

### Doktorandenseminar von Johanna Pampus M. Sc.

14.10.2016: Herausforderungen im Rahmen des Berufseinstiegs von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung – Eine Längsschnittstudie zu Inklusion in Organisationen

### Doktorandenseminar René Schmoll M. A.

21.03.2017: Zeitliche und örtliche Flexibilisierung von Arbeit – Empirische Analysen zu deren Gestaltung und Folgen

### Doktorandenseminar von Malte Steinbach M. Sc.

17.05.2017: The relationship between municipal civil servants‘ social identities and their commitment to and use of e-participation – An explorative latent profile analysis

## Doktorandenseminare von Polina Trusova M. Sc.

15.10.2016: Die Anwendungsmöglichkeiten und die Effektivität von Gamification in innovativen jungen Unternehmen
22.08.2017: Teams in innovativen Startups im Vereinigten Königreich und den USA – Eine typologische qualitative Analyse

## Doktorandenseminare von Dr. Eva-Ellen Weiß

13.10.2016: Die Gratifikationskrise aus personalwirtschaftlicher Perspektive – Empirische Analyse zu Einflussfaktoren und Auswirkungen
08.12.2016: Die Gratifikationskrise aus personalwirtschaftlicher Perspektive – Empirische Analyse zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

## Doktorandenseminar von Ines Catharina Wulf M. Sc.

13.10.2016: Handlungsfelder der Prävention psychischer Fehlbelastung in der modernen Arbeitswelt – Die Bedeutung betrieblicher Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

## Habilitandenseminar von Dr. Sascha Ruhle

09.11.2016: Individual and contextual influences on individuals' attendance

Gruppenfoto vom Doktorandenseminar am 13./14./15.10.2016 in Wuppertal von links nach rechts und von oben nach unten: Ingo Klingenberg, Isabelle Dorenkamp, Sarah Altmann, Dr. Eva-Ellen Weiß, Lena Evertz, Christina Reinhold, René Schmoll, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Rouven Kollitz, Dr. Sascha Ruhle, Andrea Donhauser, Johanna Pampus, Kathrin Diekmann, Ines Catharina Wulf, Anna Peck, Polina Trusova

## 4.13 Promotions- und Habilitationsprojekte

In ihren individuellen Promotionsprojekten arbeiten die Mitarbeiter/innen und externen Doktorand/innen an folgenden Themen (genannt ist jeweils der aktuelle Arbeitstitel):

**Promotionsprojekte:**

**Altmann, Sarah:** Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu deren Angebot, Nutzung und Folgen

**Diekmann, Kathrin:** Organisationales Lernen im öffentlichen Dienst – Empirische Untersuchungen zur Anwendung von Online-Partizipationsverfahren

**Donhauser, Andrea:** Einflussfaktoren auf die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern öffentlicher Verwaltungen Deutschlands – Eine empirische Analyse und Handlungsempfehlungen für die Praxis

**Dorenkamp, Isabelle:** Das wissenschaftliche Personal in Deutschland – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Folgen von Work-Life-Konflikt, professionsbezogenem Commitment und Arbeitsstress

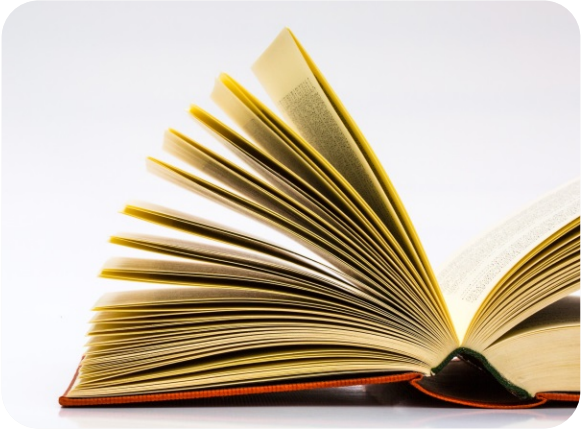
**Evertz, Lena:** Der Einfluss individueller Unterschiede auf die Wahrnehmung, die Intention und das Verhalten von Bewerbern – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment

**Faupel, Stefanie:** Empirische Analysen zur Interaktion betrieblicher Akteure im Rahmen von Veränderungsprozessen

**Klingenberg, Ingo:** Umgang mit Arbeitsstress

**Köllner, Bianca:** Employee Voice in Professional Organizations – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

**Kollitz, Rouven:** Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen



**Petzsche, Katja:** Einfluss von Führung und Organisationsklima auf die individuelle Anpassungsleistung in betrieblichen Veränderungsprozessen – Eine empirische Analyse

**Pampus, Johanna:** Inklusion in Organisationen – Eine Längsschnittstudie zum Berufseinstieg von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung

**Schmoll, René:** Zeit- und ortsflexible Arbeit: Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen

**Steinbach, Malte:** Empirische Analysen zur Verbreitung und Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen

**Trusova, Polina:** Effektivität der Teamarbeit in innovativen jungen Unternehmen – Empirische Analysen zu Methoden und Anwendungsmöglichkeiten

**Vornberger, Tanja:** Führung in Zeiten von Digitalisierung, Wertewandel und Demokratisierung

**Weiß, Eva-Ellen:** Die Gratifikationskrise aus personalwirtschaftlicher Perspektive – Empirische Analysen zu ihren Einflussfaktoren und Auswirkungen (abgeschlossen)

**Wulf, Ines Catharina:** Prävention psychischer Fehlbelastung im Unternehmen – Die Rolle betrieblicher Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

**Habilitationsprojekt:**

**Dr. Ruhle, Sascha:** Individual, Interpersonal and Organizational Influences on Individuals‘ Attendance

# 5 Forschung

## 5.1 Forschungsschwerpunkte

Unsere Forschung bezieht sich im Wesentlichen auf die betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personal. Sie ist interdisziplinär und empirisch ausgerichtet. Forschungsschwerpunkte sind gegenwärtig:

**Spezifische Aspekte des Personalmanagements, u. a. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitgeberattraktivität sowie Personalführung und Voice Behaviour**

**Online-Partizipation**

**Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren sowie Absentismus und Präsentismus**

**Hochschulmanagement**

**Empirische Personal- und Organisationsforschung**

**Personal und Organisation in jungen Unternehmen**

Diese und andere Forschungsschwerpunkte schlagen sich in zahlreichen Publikationen in internationalen und nationalen Zeitschriften, Herausgeberbänden sowie herausgeberreferierten Zeitschriften nieder. Hinzu kommen Konferenzbeiträge im In- und Ausland. Daneben haben wir Drittmittel akquiriert und dadurch zusätzliche Kapazitäten für innovative Forschungsprojekte geschaffen. Die Forschungsprojekte des Berichtszeitraums sind im Folgenden beschrieben.

## 5.2 Verbundprojekt DYNAMIK 4.0: Arbeit und Gesundheit in KMU der Industrie 4.0

Im Zuge der 4. industriellen Revolution befindet sich die Arbeitswelt in einem grundlegenden Wandel, der auch Auswirkungen auf die Art und den Umfang psychosozialer Arbeitsbelastungen hat. Im Rahmen des Anfang 2016 gestarteten BMBF-Verbundprojekts DYNAMIK 4.0 wird daher ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Industrie 4.0 entwickelt. Mit diesem System werden die Beschäftigten als Experten der eigenen Gesundheit und Arbeit in zentrale Prozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einbezogen.

Am Projekt beteiligen sich seitens der Heinrich-Heine-Universität neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits- und Sozialmedizin, das Institut für Medizinische Soziologie sowie der Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie. Außerdem sind die Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (Paderborn), die Leuphana Universität Lüneburg sowie die Hanning Elektro-Werke GmbH & Co KG (Oerlinghausen) als Projektpartner involviert. Das Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

Die Bearbeitung des Projekts aus betriebswirtschaftlicher Perspektive übernimmt Ines Catharina Wulf, Teilprojektleiter ist Professor Süß. Nach Projektstart im Frühjahr 2016 schlossen sich Interviews mit (über-)betrieblichen Verantwortlichen, Mitarbeitern und Experten zur Identifizierung neuartiger psychischer Belastungen und Anforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz an. Die Ergebnisse der Interview-studien flossen in die Fragenbogenerstellung zur Erhebung psychosozialer Belastungen und in das Schulungskonzept zum dynamischen System ein. Im Herbst 2017 wird das dynamische System erstmals bei dem Projektpartner Hanning Elektro-Werke GmbH & Co KG. pilotiert, weitere Erprobungen des dynamischen Systems sind geplant.

www.dynamik40.de

DYNAMIK 4.0

Gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung

im Forschungsschwerpunkt

Förderschwerpunkt Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen

## 5.3 Verbundprojekt SEEGEN: Etablierung gesundheitsfördernder Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement von Krankenhäusern

Unter anderem bedingt durch ein oft psychisch und physisch forderndes Arbeitsumfeld und häufige Arbeitszeiten im Schichtdienst sind Beschäftigte im Gesundheitswesen besonderen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Aspekte wie der demographische Wandel und eine beschränkte Krankenhausfinanzierung verstärken die Situation, insbesondere für Krankenhausmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Projekts SEEGEN („Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus“) darin, Maßnahmen für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Krankenhausmitarbeitern zu entwickeln, einzuführen und zu evaluieren. Für deren Notwendigkeit soll zuerst ein breites Bewusstsein auf Mitarbeiter- wie Führungsebene geschaffen werden, bevor konkrete Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert und deren Wirkung empirisch überprüft werden.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf vier verschiedene Universitätsstandorte. Von Seiten der Heinrich-Heine-Universität ist neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Die anderen Partner sind Mitglieder des „Kompetenzzentrums zur Prävention psychischer und psychosomatischer Störungen in der Arbeits- und Ausbildungswelt Baden-Württemberg“, bestehend aus Universitäten und Kliniken in Heidelberg, Tübingen und Ulm. Das Projekt wird durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und läuft vom 1.9.2017 bis 31.8.2021. Die Bearbeitung des betriebswirtschaftlichen Teilprojekts übernimmt Elena Gesang unter Leitung von Professor Süß und Dr. Ruhle.

Ein erstes Treffen im Verbund hat Mitte Juli 2017 in Ulm stattgefunden. Nach dem Projektstart im September 2017 steht das nächste Projekttreffen im November an, bei dem erste Arbeitsschritte sowie die Projektstruktur konkretisiert werden sollen. Aus Perspektive unseres Lehrstuhls wird als nächstes die Identifizierung bzw. Entwicklung passender Kennzahlen zur Evaluation der Maßnahmen erfolgen. Weiterhin sollen Interviewleitfäden entwickelt werden, um Herausforderungen auf Ebene aller Beteiligten, Führungskräfte wie Mitarbeiter, zu identifizieren.

Gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung

## 5.4 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Gruppenfoto vom 3. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule, von links nach rechts und von oben nach unten: Dr. Eva-Ellen Weiß, Jun.-Prof. Dr. Katrin Burmeister-Lamp, Dr. Jost Sieweke, Max Bömer, Univ.-Prof. Dr. Christoph Börner, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz, Mirko Brunk, Univ.-Prof. Dr. Peter Kenning, Jun.-Prof. Dr. Denefa Bostandzic, David Prinz, Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens, Robert Richstein, Svenja-Marie Smolinski, Christine Friederici, Jana Kiroff, Carina Hoffmann, Tamara Naulin, Polina Trusova

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz haben 2015 Drittmittel von der Manchot Stiftung zur Einrichtung der Jürgen Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ eingeworben. Sie sind Sprecher der Graduiertenschule, die von April 2016 bis April 2019 mit 830.000 Euro gefördert wird.

Koordinatorin der Graduiertenschule ist Dr. Eva-Ellen Weiß.

Seit April 2016 beschäftigen sich zehn Stipendiat/innen im Rahmen eines dreijährigen, strukturierten Doktorandenprogramms, das neben einem umfangreichen Kursprogramm und einer intensiven Promotionsbetreuung auch eine enge Vernetzung mit der (internationalen) Wissenschaftsgemeinschaft sowie mit jungen Unternehmen vorsieht, mit Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit von jungen Unternehmen. Da gerade die Herausforderungen in frühen Phasen der Unternehmensentwicklung hin zur Wettbewerbsfähigkeit mehrere betriebswirtschaftliche Bereiche betreffen, sind die Forschungsfragen der Stipendiat/innen an den Schnittstellen der drei betriebswirtschaftlichen Bereiche (1) Personal und Organisation, (2) Finanzierung und Controlling sowie (3) Markt und Strategie angesiedelt. Die Bearbeitung der unter-

schiedlichen Dissertationsprojekte erfolgt in einem zweigleisigen Programm im „Y-Modell“, das heißt entweder mit Wissenschafts- oder Praxiszweig, was den Stipendiaten/innen vielfältige Karrierewege eröffnet.

Die Stipendiatin Polina Trusova wird von Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß betreut und ist daher dem Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal zugeordnet. Sie beschäftigt sich mit der Frage, welchen Nutzen junge Unternehmen aus dem Einsatz von Gamification-Techniken ziehen. Diese Fragestellung wurde neben denen der anderen Stipendiat/innen am 13.01.2017 und am 03.07.2017 im Rahmen des 2. und 3. Forschungskolloquiums der Manchot Graduiertenschule vorgestellt. Zu diesem Zweck trafen sich die Sprecher der Graduiertenschule, Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz und Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, die zehn Stipendiat/innen und ihre Promotionsbetreuer/innen sowie die Koordinatorin der Graduiertenschule, Dr. Eva-Ellen Weiß, im Januar im Haus der Universität und im Juli auf Schloss Mickeln (siehe Fotos). Jede/r Stipendiat/in präsentierte dort den aktuellen Stand seiner/ihrer Dissertation vor insgesamt zehn bzw. elf Professor/innen mit Schwerpunkten in unterschiedlichen Bereichen der Betriebswirtschaftslehre. Alle profitierten von differenziertem Feedback und konstruktiven Anregungen aus den verschiedenen Perspektiven. Das 4. Forschungskolloquium, in dessen Rahmen die Stipendiat/innen den weiteren Fortschritt ihrer Dissertationen präsentieren werden, findet am 12.01.2018 statt.

Im Januar 2017 präsentierten die Sprecher der Graduiertenschule der Jürgen Manchot Stiftung die Fortschritte der Stipendiat/innen sowie die nächsten Schritte, wie geplante Konferenzbesuche und die ab Wintersemester 2017/2018 anstehenden Auslandsaufenthalte der Stipendiat/innen. Das Kuratorium der Stiftung würdigte den Fortschritt der Graduiertenschule und das hohe Niveau der Stipendiatinnen und Stipendiaten.

Gruppenfoto vom 2. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule, von links nach rechts: Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens, Dr. Eva-Ellen Weiß, Univ.-Prof. Dr. Barbara E. Weißenberger, Dr. Jost Sieweke, Christina Reinhold, Univ.-Prof. Dr. Christoph Börner, Svenja-Marie Smolinski, Christine Friederici, Max Bömer, Carina Hoffmann, David Prinz, Jun.-Prof. Dr. Denefa Bostandzic, Robert Richstein, Mirko Brunk, Polina Trusova, Jun.-Prof. Dr. Katrin Burmeister-Lamp, Tamara Naulin, Univ.-Prof. Dr. Guido Förster

MANCHOT
GRADUIERTENSCHULE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT
JUNGER UNTERNEHMEN

**www.mg-weju.hhu.de**

## 5.5 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“

Wie und unter welchen Bedingungen kann das Potential von Online-Partizipation auf kommunaler Ebene systematisch entwickelt, praktisch genutzt und wissenschaftlich evaluiert werden? Mit dieser Frage beschäftigt sich das interdisziplinäre NRW Fortschrittskolleg (Graduiertenkolleg) „Online-Partizipation“ seit dem 01.10.2014. Im Kolleg forschen zwölf Doktorandinnen und Doktoranden aus der Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Informatik, Kommunikationswissenschaft, Soziologie und Rechtswissenschaft unter Mitarbeit zahlreicher Praxispartner (Kommunen, Dienstleister für Online-Partizipation und weitere wissenschaftliche Institutionen).

Eine betriebswirtschaftliche und insbesondere organisationswissenschaftliche Perspektive bringen Kathrin Diekmann und Malte Steinbach ins Kolleg ein. Kathrin Diekmann befasst sich in ihrer Dissertation mit dem Thema des organisationalen Lernens von Kommunalverwaltungen im Kontext von Online-Partizipation. Malte Steinbach erforscht in seinem Dissertationsvorhaben die Implementierung und Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen vor dem Hintergrund neo-institutionalistischer Organisationstheorien. Beide sind Mitglieder der Arbeitsgruppe „Organisatoren“. In diesem Berichtzeitraum kamen die Mitglieder und weitere Akteure des Fortschrittskollegs zu mehreren Veranstaltungen zusammen, so unter anderem zu einem Praxissymposium am 13.12.2016 an der FHöV NRW am Standort Gelsenkirchen, zu dem auch zahlreiche Vertreter der Kommunen und Dienstleister eingeladen waren. Neben dem Praxistransfer durch die Vorträge dreier Praxispartner standen eine von Malte Steinbach und anderen Kollegiat/innen durchgeführte Vollerhebung der kommunalen Online-Partizipationsverfahren in NRW (www.monitor-online-partizipation.de/) durch einen Vortrag sowie die einzelnen Promotionsprojekte der Kollegiat/innen im Rahmen einer Posterausstellung im Mittelpunkt. Weiterhin fanden im Berichtszeitraum zwei Workshops am 10.03.2017 am Lernort O.A.S.E. in Düsseldorf sowie am 22.09.2017 an der FHöV am Standort Köln Deutz statt. Der Workshop im März legte den Fokus auf die Perspektive der „Organisatoren“, so stellten u. a. Kathrin Diekmann und Malte Steinbach jeweils in Kurzvorträgen den aktuellen Stand ihrer Dissertationen sowie die weitere Planung vor. Ein weiterer wichtiger Punkt dieses Workshops betraf die anstehende Evaluation des Fortschrittskollegs. Der Workshop im September fokussierte sowohl die Dissertationsprojekte einiger Kollegiatinnen und Kollegiaten, als auch Erkenntnisse aus der Praxis hinsichtlich der Nutzung von Online-Partizipation. Auch standen erneut Überlegungen zu einem Verlängerungsantrag für 2019 auf dem Programm.

NRW-FORTSCHRITTSKOLLEG
ONLINE-PARTIZIPATION

## 5.6 Abgeschlossene Promotion

Im Berichtszeitraum wurde am Lehrstuhl das Promotionsvorhaben von **Dr. Eva-Ellen Weiß** erfolgreich abgeschlossen.

Dr. Eva-Ellen Weiß (zweite von links) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens und Univ.-Prof. Heinz-Dieter Smeets (von links nach rechts)

**Titel der Dissertation:** „Die Gratifikationskrise aus personalwirtschaftlicher Perspektive – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen“

**Disputation am 30.08.2017 zu dem Thema:** „Der Zusammenhang zwischen illegitimen Aufgaben und Kündigungsabsichten – Eine empirische Analyse“

### Zusammenfassung der Dissertation:

Eine zunehmende Intensivierung psychosozialer Arbeitsanforderungen (z. B. Verdichtung der Arbeit, Arbeitsunterbrechungen) führt zu einem vermehrten Stresserleben bei Arbeitnehmern. Dieses äußert sich z. B. in einem Anstieg von Fehlzeiten aufgrund stressinduzierter psychischer Erkrankungen, die neben Einschränkungen der Lebensqualität des betroffenen Individuums erhebliche betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten mit sich bringen.

Eine verbreitete und vielfach validierte Theorie, die die Entstehung und die Folgen von Arbeitsstress erklärt, ist die Theorie der Gratifikationskrise. Während gesundheitliche Folgen der Gratifikationskrise (z. B. kardiovaskulären Erkrankungen, Depressionen) breit erforscht sind, wurde die Bedeutung der Gratifikationskrise für personalwirtschaftliche Fragestellungen kaum untersucht. Daher ist bislang weitestgehend unklar, welche durch Organisationen beeinflussbaren Faktoren das Ausmaß der Grati-

fikationskrise bestimmen und auf welche personalwirtschaftlich relevanten Faktoren sich die Gratifikationskrise auswirkt. Dieses Forschungsdefizit ist problematisch, denn nur wenn mehr Erkenntnisse über Einflussfaktoren der Gratifikationskrise vorliegen, können diese in die gewünschte Richtung beeinflusst und somit Gefährdungen des Personals reduziert werden. Weitere Erkenntnisse zu personalwirtschaftlich relevanten Auswirkungen der Gratifikationskrise sind nötig, um die Inkonsistenz bisheriger Forschungsergebnisse zu reduzieren und die Relevanz der Gratifikationskrise bzw. ihrer Prävention für das betriebliche Personalmanagement aufzuzeigen. Die Dissertation analysiert daher Einflussfaktoren und Auswirkungen der Gratifikationskrise aus einer personalwirtschaftlichen Perspektive. Die Analyse erfolgt mithilfe mehrerer quantitativer Studien.

Die Ergebnisse der Dissertation zeigen, dass zum einen ein transformationaler Führungsstil des Vorgesetzten das Ausmaß der Gratifikationskrise von Mitarbeitern abmildern kann, wobei insbesondere Wertschätzung und angemessenes Feedback wichtige Faktoren sind. Zum anderen hat Kontrolle über die Arbeitszeit einen positiven Effekt: Wenn Mitarbeiter Kontrolle über die Lage, Dauer und Verteilung ihrer Arbeitszeit haben, ist ihre Gratifikationskrise geringer ausgeprägt, insb. für Mitarbeiter, die zuvor keine Kontrolle über die Arbeitszeit hatten.

Die Ergebnisse der Dissertation liefern zudem Erkenntnisse über die Auswirkungen der Gratifikationskrise. Deutlich wird, dass die Gratifikationskrise die Absicht von Nachwuchswissenschaftlern erhöht, die Wissenschaft zu verlassen und dass dieser Zusammenhang durch psychische Beanspruchung und Arbeitsunzufriedenheit vermittelt wird. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Arbeitnehmer in helfenden Berufen stark von Gratifikationskrisen betroffen sind, und dass eine ausgeprägte religiöse Orientierung, wie sie häufig in helfenden Berufen vorliegt, die negativen Auswirkungen der Gratifikationskrise nicht abmildern kann.

Die Dissertation trägt somit zu einem differenzierteren Verständnis von Einflussfaktoren und Auswirkungen der Gratifikationskrise aus einer personalwirtschaftlichen Perspektive bei.

## 5.7 Forschungsgespräche

In loser Folge tauschen wir uns, in aller Regel lehrstuhlintern, in den sogenannten Forschungsgesprächen z. B. über unsere Forschungsergebnisse und Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung aus. Damit soll Transparenz zwischen den Lehrstuhlmitarbeitern hergestellt und gegenseitiges Lernen ermöglicht werden. Im Berichtszeitraum fanden folgende Gespräche statt:

- 11.10.2016: Überblick über Konferenzen und Zeitschriften (Stefan Süß)
- 22.12.2016: Das Begutachtungsverfahren (Sascha Ruhle/Stefan Süß)

## 5.8 Rheinisch-Bergischer-Forschungstag

Der Rheinisch-Bergische-Forschungstag wird von unserem Lehrstuhl in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter), Bergische Universität Wuppertal (BU) sowie dem Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung der Universität Duisburg-Essen (UDE, Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert) durchgeführt.
Das Ziel der Veranstaltung besteht darin, Doktorand/innen und Habilitand/innen ein Forum für inhaltlichen und methodischen Austausch sowie zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten. Insofern werden sowohl laufende Promotions- und Habilitationsvorhaben – im Sinne eines universitätsübergreifenden Doktorandenseminars – als auch Forschungs- und Publikationsprojekte diskutiert. Im Berichtszeitraum fand der 10. Rheinisch-Bergische-Forschungstag statt.

Auf dem 10. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag (29.05.2017 in Wuppertal) wurden folgende Vorträge gehalten:

Pia Hartje (BUW): Zur Nachfolge der nächsten Generation in Familienunternehmen

**Kathrin Diekmann** (HHU): Civil Servants' Competencies for the Use of internet-based Participatory Budgets in German Municipalities – A qualitative Analysis

Sascha Becker (UDE): The Buffering Hypothesis: Interaktion von Belastungsfaktoren im Justizvollzug

**René Schmoll** (HHU): Der Einfluss zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung von Arbeit auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie

Denise Winkels (UDE): Einflüsse von Selbstführung auf Leistung, Gesundheit und Stressbelastung bei Studierenden – eine empirische Analyse

Marc Wiesner (BUW): Integrität und Compliance – eine diskursiv-integre Verhaltenstypologie deutscher Top-Manager

Michael Zugcic (UDE): Will, soll und kann sich der Automobilhandel in der Elektromobilität engagieren? Eine empirische Analyse im deutschen Automobilhandel

**Polina Trusova** (HHU): Gamification als Teamwork-Methode für innovative junge Unternehmen

Gruppenfoto vom 10. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag in Wuppertal

## 5.9 Forschungskolloquium mit der UniBw München

Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungskolloquiums kooperiert unser Lehrstuhl mit dem Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen der Universität der Bundeswehr München, Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser).
Das gemeinsame Forschungskolloquium fand 2015 erstmals statt. Es verfolgt die Idee einer Forschungswerkstatt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen haben dabei die Möglichkeit, aus ihren Promotionsvorhaben und/oder anderen Forschungsvorhaben zu berichten.

Auf dem 3. gemeinsamen Forschungskolloquium (23.03.-24.03.2017 in München) wurden folgende Vorträge gehalten:

Max Eberl (Uni BW München): Organizational routines meet experimental psychology: The role of implicit learning in the modification of organizational routines

**Dr. Sascha Ruhle** (HHU Düsseldorf): Entwicklung eines Messinstruments zur Messung von Anwesenheitskulturen

**Lena Evertz, Rouven Kollitz** (HHU Düsseldorf): The interactive effects of electronic word-of-mouth and applicant´s individual differences on applicant attraction

Dr. Georg Loscher (Uni BW München); **Dr. Sascha Ruhle** (HHU Düsseldorf): Affective Commitment Profiles in the German Military Reserve Force

**Ines Catharina Wulf** (HHU Düsseldorf): Die Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine qualitative Untersuchung

Michael Fuchs (Uni BW München): Die Institutionalisierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Bundeswehr

Florian Osterrieder (Uni BW München): Replikation von Produktionsroutinen in der Automobilindustrie

Felix Fleig (Uni BW München): Neue Formen der Zusammenarbeit in der Automobilindustrie – Bezugsrahmen zur organisatorischen Gestaltung der Zusammenarbeit mit Entwicklungsdienstleistern

**Sarah Altmann, Eva-Ellen Weiß** (HHU Düsseldorf): Empirische Analysen zu illegitimen Aufgaben

**Stefanie Faupel** (HHU Düsseldorf): The effect of transformational leadership on employees during organizational change – An empirical analysis

Lisa Hessler (Uni BW München): Organisation von Personalarbeit

**Ingo Klingenberg** (HHU Düsseldorf): Umgang mit Arbeitsstress

Gruppenfoto vom 3. Gemeinsamen Forschungskolloquium mit der UniBw in München

## 5.10 Tagungsteilnahmen

Sowohl der Lehrstuhlinhaber als auch andere Lehrstuhlmitglieder waren im Berichtszeitraum auf zahlreichen nationalen und internationalen Konferenzen vertreten. In der Regel war damit eine aktive Vortragstätigkeit verbunden. Zudem boten die Konferenzen die Gelegenheit, sich über neueste Forschungserkenntnisse in den betriebswirtschaftlichen Fachdisziplinen Organisation und Personalmanagement zu informieren sowie Kontakte zu (potenziellen) Forschungspartnern zu knüpfen bzw. zu pflegen. Im Einzelnen besuchten wir folgende Konferenzen:

**Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA),** Chemnitz, 10/2016 (Faupel, Stefanie; Wulf, Ines Catharina)

**Fachausschuss „Rechtssicheres Partnerfirmenmanagementsystem" der Hans-Böckler-Stiftung**, Marl, 10/2016 (Süß, Stefan)

**14. Jahrestagung des Arbeitskreises für empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor),** Düsseldorf, 11/2016 (Süß, Stefan und alle Mitarbeiter des Lehrstuhls)

**41. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation**, Hamburg, 02/2017 (Steinbach, Malte; Süß, Stefan)

**19. Workshop der WK Hochschulmanagement, Hamburg**, 02/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

**63. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) „Sozio-technische Gestaltung des digitalen Wandels – Kreativ, Innovativ, Sinnhaft"**, Brugg-Windisch (Schweiz), 02/2017 (Wulf, Ines Catharina)

**3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München**, München, 03/2017 (Süß, Stefan und alle wissenschaftlichen Mitarbeiter des Lehrstuhls)

**Diversity Audit an der Heinrich-Heine-Universität,** Düsseldorf, 03/2017 (Süß, Stefan)

**12. Jahrestag der Gesellschaft für Hochschulforschung 2017 (GfHf),** Hannover, 03/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

**Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation",** Düsseldorf, 03/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte; Süß, Stefan)

**10. Rheinisch-Bergischer-Forschungstag**, Wuppertal, 05/2017 (Süß, Stefan und alle wissenschaftlichen Mitarbeiter des Lehrstuhls)

**Dialog Personalmanagement 2017 – Zukunftsfähiges Personalmanagement für die Transformation von Arbeits- und Geschäftsmodellen**, München, 05/2017 (Süß, Stefan; Evertz, Lena; Wulf, Ines Catharina)

**77th Academy of Management Meeting**, Atlanta (USA), 05/2017 (Ruhle, Sascha)

**European Association of Work and Organizational Psychology Congress (EAWOP)**, Dublin (Irland), 05/2017 (Ruhle, Sascha)

**33rd European Group of Organizational Studies Kolloquium (EGOS),** Kopenhagen (Dänemark), 07/2017, (Steinbach, Malte)

**2017 European Group for Public Administration Annual Conference (EGPA)**, Mailand (Italien), 08/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

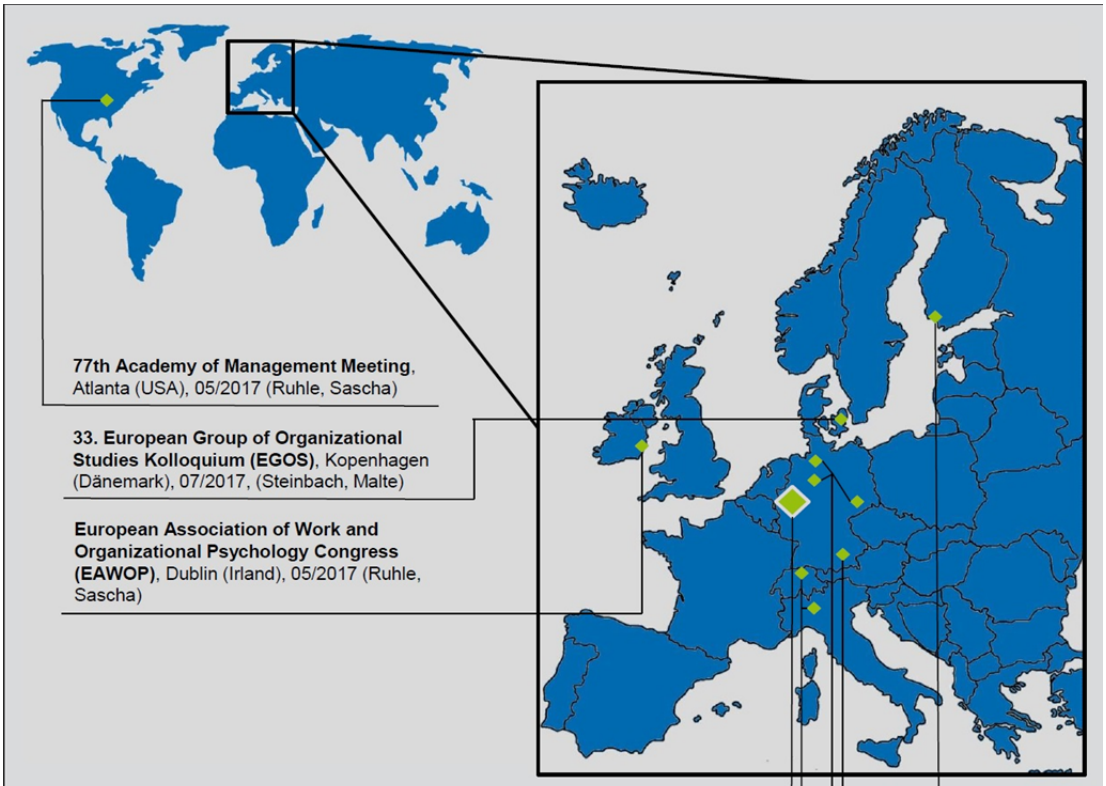
**3rd International Interdisciplinary Conference on Research on Work and Working Life (WORK)**, Turku, 09/2017 (Faupel, Stefanie; Trusova, Polina; Wulf, Ines Catharina)

**Abschlusskonferenz „Disrupt yourself – Work, Leadership and Organizations in the Digital Age“,** München, 09/2017 (Vornberger, Tanja)

**Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“,** Köln, 09/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

**Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft**, Paderborn, 09/2017 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Diekmann, Kathrin; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Gesang, Elena; Köllner, Bianca; Kollitz, Rouven; Ruhle, Sascha; Wulf, Ines Catharina; Vornberger, Tanja)

# Übersicht Tagungsteilnahmen



**77th Academy of Management Meeting**, Atlanta (USA), 05/2017 (Ruhle, Sascha)

**33. European Group of Organizational Studies Kolloquium (EGOS)**, Kopenhagen (Dänemark), 07/2017, (Steinbach, Malte)

**European Association of Work and Organizational Psychology Congress (EAWOP)**, Dublin (Irland), 05/2017 (Ruhle, Sascha)

**Fachausschuss „Rechtssicheres Partnerfirmenmanagementsystem" der Hans-Böckler-Stiftung**, Marl, 10/2016 (Süß, Stefan)
**14. Jahrestagung des Arbeitskreises für empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor)**, Düsseldorf, 11/2016 (Süß, Stefan und alle Mitarbeiter des Lehrstuhls)
**Diversity Audit an der Heinrich-Heine-Universität**, Düsseldorf, 03/2017 (Süß, Stefan)
**Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online Partizipation"**, Düsseldorf, 03/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte; Süß, Stefan)
**10. Rheinisch-Bergischer-Forschungstag**, Wuppertal, 05/2017 (Süß, Stefan und alle wissenschaftlichen Mitarbeiter des Lehrstuhls)
**Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online Partizipation"**, Köln, 09/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)
**Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft**, Paderborn, 09/2017 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Diekmann, Kathrin; Evertz, Lena; Faupel, Stefanie; Gesang, Elena; Köllner, Bianca; Kollitz, Rouven; Ruhle, Sascha; Wulf, Ines; Vornberger, Tanja)

**63. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) „Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – Kreativ, Innovativ, Sinnhaft"**, Brugg-Windisch (Schweiz), 02/2017 (Wulf, Ines)
**2017 European Group for Public Administration Annual Conference (EGPA)**, Mailand (Italien), 08/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

**Jahrestagung der German Industrial Relations Association (GIRA)**, Chemnitz, 10/2016 (Faupel, Stefanie; Wulf, Ines)
**41. Workshop der Wissenschaftlichen Kommission Organisation**, Hamburg, 02/2017 (Steinbach, Malte; Süß, Stefan)
**19. Workshop der WK Hochschulmanagement**, Hamburg, 02/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)
**12. Jahrestag der Gesellschaft für Hochschulforschung 2017 (GfHf)**, Hannover, 03/2017 (Diekmann, Kathrin; Steinbach, Malte)

**3rd International Interdisciplinary Conference on Research on Work and Working Life, (WORK)** Turku, 09/2017 (Faupel, Stefanie; Trusova, Polina; Wulf, Ines)

**3. gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München**, München, 03/2017 (Süß, Stefan und alle wissenschaftlichen Mitarbeiter des Lehrstuhls)
**Abschlusskonferenz "Disrupt yourself – Work, Leadership and Organizations in the Digital Age"**, München, 09/2017 (Vornberger, Tanja)
**Dialog Personalmanagement 2017 – Zukunftsfähiges Personalmanagement für die Transformation von Arbeits- und Geschäftsmodellen**, München, 05/2017 (Süß, Stefan; Evertz, Lena; Wulf, Ines)

## 5.11 Academy of Management Meeting Symposium: Presenteeism in the workplace

Im Rahmen des 77ten Academy of Management Meetings organisierte der Lehrstuhl am 07.08.2017 ein Symposium zum Thema “Presenteeism in the Workplace: New Insights and Future Research”. Dr. Sascha Ruhle übernahm gemeinsam mit Corinna Steidelmüller (Bergische Universität Wuppertal) und Professor Heiko Breitsohl (Universität Klagenfurt) die Organisation des interdisziplinären Symposiums mit Beteiligten aus fünf Ländern.

Das Symposium hatte unter anderem die Ziele, unterschiedliche Facetten von Präsentismus zu beleuchten und den interdisziplinären und internationalen Austausch zu diesem Forschungsfeld zu stärken. Die Forschung im Bereich Präsentismus betrachtet dabei maßgeblich zwei Strömungen. Zum einen wurde das Verhalten, trotz Krankheit zu arbeiten, analysiert. Zum anderen wurden die Produktivitätsverluste, die mit einer Anwesenheit trotz Krankheit verbunden sein können, betrachtet. Neben Forschung aus den Bereichen der Arbeitsmedizin, der Psychologie und der Soziologie findet sich auch zunehmend eine betriebswirtschaftliche Perspektive auf das Thema Präsentismus.

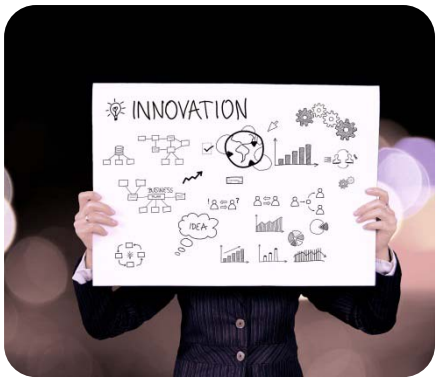
Nach einer kurzen Einführung durch Dr. Sascha Ruhle begann das Symposium mit zwei Vorträgen über die Entstehung von Präsentismus. Nach einem Vortrag von Dr. Joachim Gerich (Johannes Kepler University Linz) präsentierte Dr. Sascha Ruhle eine gemeinsam mit Professor Süß durchgeführte Studie zu Anwesenheitskulturen. Dr. Caroline Biron (Laval University) stellte konzeptionelle Überlegungen über mögliche positive Effekte von Präsentismus in den Vordergrund, die sie zusammen mit Dr. Maria Karanika-Murray (Nottingham Trent University) ausarbeitete. Die anschließenden Präsentationen von Corinna Steidelmüller und Professor Heiko Breitsohl sowie von Dr. Tianan Yang (Beijing Institute of Technology) beleuchteten die Folgen von Präsentismus für die betroffenen Individuen. Abschließend diskutierte Dr. Mariella Miraglia (University of East Anglia) die Beiträge übergreifend und zeigte weitere Forschungsfelder auf. Beendet wurde das Symposium mit einer ausführlichen Diskussionsrunde mit dem Publikum.

Von links nach rechts: Dr. Tianan Yang, Dr. Caroline Biron, Professor Dr. Heiko Breitsohl, Corinna Steidelmüller, Dr. Joachim Gerich, Dr. Mariella Miraglia, Dr. Sascha Ruhle

## 5.12 Forschungskooperationen

Im Rahmen unserer Forschungsaktivitäten pflegen wir verschiedene Kooperationen außerhalb und innerhalb der Heinrich-Heine-Universität:

Innerhalb der Heinrich-Heine-Universität besteht eine Forschungskooperation in erster Linie mit Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve (Institut für Informatik, Lehrstuhl für Rechnernetze), der das Graduiertenkolleg zur **„Online-Partizipation“** koordiniert. In diesem Projekt kooperieren wir mit weiteren Partnern aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, aus der Philosophischen und aus der Juristischen Fakultät sowie der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung NRW.




Im Rahmen der Manchot Graduiertenschule zum Thema **„Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“** besteht eine intensive fakultätsinterne Zusammenarbeit mit Univ.-Prof Dr. Eva Lutz (Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Entrepreneurship und Finanzierung), die neben Professor Süß Sprecherin der Graduiertenschule ist.

Einen Schwerpunkt bildet mittlerweile unsere Forschung zu Themen, die mit Arbeitsbelastungen, Stress und betrieblichem Gesundheitsmanagement zu tun haben. Das BMBF-Verbundprojekt zum Thema **„Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0 (Dynamik 4.0)“** bearbeiten wir universitätsintern kooperativ mit dem Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin (Professor Peter Angerer), dem Institut für Medizinische Soziologie (Professor Nico Dragano) und dem Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie (Professor Axel Buchner) sowie universitätsextern mit Partnern der Leuphana Universität Lüneburg und aus der Unternehmenspraxis. Professor Angerer ist auch Partner im Projekt **„Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus (SEEGEN)“**, das wir darüber hinaus mit den Universitäten Ulm, Heidelberg und Tübingen sowie Partnern aus der Praxis bearbeiten. Zudem gehören Professor Dragano und Professor Angerer neben Professor Schwens zu einem Konsortium, das aussichtsreich ein weiteres BMBF-Projekt mit dem Titel **„Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben (PragmatiKK)“** beantragt hat und dessen finale Bewilligung wir derzeit erwarten.

Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter (Bergische Universität Wuppertal) sowie Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert (Universität Duisburg-Essen) sind unsere Kooperationspartner bei der Durchführung des **Rheinisch-Bergischen-Forschungstages**. Mit Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser kooperieren wir im Rahmen des **gemeinsamen Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München**. Aus beiden Kooperationen resultieren auch gemeinsame Publikationsaktivitäten.

## 5.13 Gutachtertätigkeiten

Im Berichtszeitraum waren Uni.-Prof. Dr. Süß und einige Mitarbeiter/innen u. a. für Zeitschriften, Stiftungen und Konferenzen sowie im Rahmen von Promotionsvorhaben als Gutachter tätig. Prof. Süß ist zudem Mitglied des Editorial Boards des German Journals of Research in Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung).

### (1) Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften und Konferenzen

**Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß**

- Management Review Quarterly
- The International Journal of Human Resource Management
- Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Leadership & Organization Development Journal
- Business Research
- Journal of Vocational Behaviour
- German Journal of Human Resource Management
- Pfingsttagung im Verband Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

**Sarah Altmann**

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

**Kathrin Diekmann**

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

**Isabelle Dorenkamp**

- Management Revue

**Lena Evertz**

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

**Stefanie Faupel**

- Wissenschaftliche Kommissionen Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

**Johanna Pampus**

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

### Dr. Sascha Ruhle

- 77th Academy of Management Annual Conference
- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung
- European Academy of Management Conference 2017
- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

### Malte Steinbach

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

### Dr. Eva-Ellen Weiß

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung
- International Archives of Occupational and Environmental Health

### Ines Catharina Wulf

- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

## (2) Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten

### Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Erstgutachten zur Dissertation von Frau Eva-Ellen Weiß mit dem Titel „Die Gratifikationskrise aus personalwirtschaftlicher Perspektive – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Gutachten im Rahmen der Verleihung einer Honorarprofessur an Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel

## 5.14 Tagungsveranstaltung: AKempor 2016

Am 24. und 25. November 2016 hat der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal die 14. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor) im Haus der Universität ausgerichtet.

Knapp 70 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler diskutierten zu interessanten und zuvor in einem Begutachtungsverfahren ausgewählten Beiträgen zu dem Tagungsthema „Belastungen in der modernen Arbeitswelt“ sowie anderen Themen der Personal- und Organisationsforschung.

Darüber hinaus wurde aus den insgesamt 27 vorgestellten Beiträgen der Best-Paper-Award für das beste Shortpaper (Kurzvortrag) sowie für das beste Fullpaper (Langvortrag) verliehen.

Der Shortpaper-Award ging an Corinna Steidelmüller und Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl (BU Wuppertal), die für ihren Beitrag „Präsentismus und Arbeitsleistung – Eine Längsschnittstudie“ ausgezeichnet wurden.

Dr. Kai Bormann (TU Dortmund) erhielt den Best-Paper-Award für seinen Beitrag „Turning daily stress into a creative day: The interactionist roles of employee neuroticism and work context“.

Neben einem „Get Together“ am Vorabend der Tagung fand am ersten Abend ein gemeinsames Abendessen in der

Düsseldorfer Traditionsbrauerei „Zum Schiffchen" statt.

Wir bedanken uns bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und unserem Sponsor Indeed für die erfolgreiche Tagung 2016!

Gleichzeitig blicken wir mit großer Vorfreude auf die 15. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung. Die Tagung findet vom 23. bis zum 24. November 2017 im Haus der Universität in Düsseldorf statt und wird erneut von unserem Lehrstuhl ausgerichtet. Wir möchten uns an dieser Stelle bereits bei dem Kölner Beratungsunternehmen SRP Consulting bedanken, welches wir als Sponsor für die Tagung 2017 gewinnen konnten.

AKempor

# 6 Publikationen

**Altmann, Sarah/Süß, Stefan**: Implementierung und Gestaltung beruflicher Auszeiten in der deutschen Unternehmenspraxis – Eine empirische Analyse, in: Die Unternehmung 71 (3/2017), S. 316-337

**Altmann, Sarah/Süß, Stefan**: Angebot und Nutzen beruflicher Auszeiten, in: Personalwirtschaft 44 (2/2017), S. 58-61

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**: Analyse latenter Profile von aktueller und residualer organisationaler Bindung und deren Korrelate, in: Kurzzusammenfassungen des SoSci Panel, Online unter https://www.soscisurvey.de/panel/studies.php?id=425 (01-02/2017)

Diebig, Mathias/**Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina:** Die Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine qualitative Untersuchung, in: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.): Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15.-17. Februar 2017, Dortmund 2017

**Evertz, Lena/Kollitz, Rouven/Süß, Stefan**: Arbeitgeberbewertungen im Internet: Relevanz im Rahmen der Ausbildungssuche, in: PersonalQuarterly 69 (4/2017), S. 28-33

**Evertz, Lena/Süß, Stefan**: Die Bedeutung individueller Motive für die Bewertung von Arbeitgebern, in: PersonalQuarterly 69 (4/2017), S. 40-45

**Evertz, Lena/Süß, Stefan**: The importance of individual differences for applicant attraction: a literature review and avenues for future research, in: Management Review Quarterly 67 (3/2017), S. 141-174

**Faupel, Stefanie/Süß, Stefan**: Führung als Erfolgsfaktor, Internetpublikation auf www.haufe.de (13.09.2017)

**Köllner, Bianca/Süß, Stefan**: Voice Behavior in Hochschulen, in: Managementforschung 27 (1/2017), S. 113-135

Gladitz,Peter/Schöttle, Sabrina/**Steinbach, Malte**/Wilker, Nadja/Witt, Theresa: DIID Monitor Online-Partizipation – Zum Stand von Online-Bürgerbeteiligung in den Kommunen Nordrhein-Westfalens, in: KommunalPraxis Wahlen 8 (1/2017), S. 30-34

Körner, Ulrike/**Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina**: Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Industrie 4.0: Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, in: Industrie Management 33 (3/2017), S. 26-30

Rump, Jutta/Kreis, Lisa-Marie/**Schmoll, René**: Personal strategisch planen: Bestandsaufnahme und Handlungsansätze, in: Rump, Jutta/Eilers, Silke (Hrsg.): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR, Wiesbaden 2017, S. 233-262

Rump, Jutta/Eilers, Silke/**Schmoll, René**: Personalmanagement der Zukunft – Zukunft des Personalmanagements, in: Berger, Michael/Clasen, Sven/Eibes, Michael/Fechner-Sabo, Sigrid/Fischer, Bettina (Hrsg.): Thesen zur Zukunft des Marketings, Wiesbaden 2016, S. 215-224

**Süß, Stefan**: Individualität, die wirkt, in: Indeed (Hrsg.): Arbeiten in NRW. Zwischen Tradition und Zukunft, Düsseldorf 2016, S. 22-23

# 7 Vorträge

## 7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**: A Person-Centered Investigation of Individuals Changing Employers: Current Commitments, Residual Commitments, and Covariates, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 21.09.2017

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha** u.a.: Future of workplace commitment: Key questions and directions, European Association of Work and Organizational Psychology Congress (EAWOP) Dublin, Ireland, 18.05.2017

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**/Steidelmüller, Corinna: Presenteeism in the Workplace: New Insights and Future Research (Symposium), 77th Academy of Management Meeting, Atlanta, USA, 07.08.2017

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**: Exploring latent profiles of current and residual organizational commitments, and their correlates, European Association of Work and Organizational Psychology Congress (EAWOP) Dublin, Ireland, 18.05.2017

Diebig, Mathias/Müller, Andreas/**Wulf, Ines Catharina**: Anpassungen an die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung aufgrund von Arbeit 4.0, 10. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Dresden, 14.09.2017

Diebig, Mathias/**Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina**: Occupational Stakeholders in the Process of Psychological Risk Assessment and Mental Health Prevention – A Qualitative Interview Study, Third International Interdisciplinary Conference on Research on Work and Working Life ( WORK2017), Turku, 16.08.2017

Diebig, Mathias/Jungmann, Franziska/Müller, Andreas/**Wulf, Ines Catharina**: Organizational-level occupational health interventions during the digital transformation of industry: A qualitative interview study, Posterpräsentation auf dem 18th Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Dublin, 20.05.2017

Diebig, Mathias/**Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina**: Die Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine qualitative Untersuchung, 63. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA), Brugg-Windisch (Schweiz), 16.02.2017 (Nominierung als hervorragender Vortrag „Best in Session“)

**Diekmann, Kathrin**: Civil Servants' Competencies for the Use of internet-based Participatory Budgets in German Municipalities – A qualitative Analysis, 2017 EGPA Annual Conference, Mailand, 31.08.2017

**Diekmann, Kathrin/Süß, Stefan/ Steinbach, Malte**: Innovative decision-making processes in university-publics: A qualitative analysis of online-participation processes in examination regulation reforms, 33rd European Group of Organizational Studies Kolloquium (EGOS), Kopenhagen, 08.07.2017

**Diekmann, Kathrin/Süß, Stefan/ Steinbach, Malte**: Innovative strategische Entscheidungsprozesse in Universitäten: Eine qualitative Analyse der Online-Partizipation am Beispiel der Neufassung einer Promotions- und Habilitationsordnung, 12. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung 2017 (GfHf), Hannover, 31.03.2017

**Diekmann, Kathrin/Süß, Stefan/ Steinbach, Malte**: Innovative strategische Entscheidungsprozesse in Universitäten: Eine qualitative Analyse der Online-Partizipation am Beispiel der Neufassung von Promotions- und Habilitationsordnungen, 19. Workshop der WK Hochschulmanagement, Hamburg, 21.02.2017

**Diekmann, Kathrin/Süß, Stefan/ Steinbach, Malte**: Innovative strategische Entscheidungsprozesse in Universitäten: Eine qualitative Analyse der Online-Partizipation am Beispiel der Neufassung von Promotions- und Habilitationsordnungen, 14. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 25.11.2016

**Evertz, Lena/Kollitz, Rouven/Süß, Stefan**: Electronic word-of-mouth via employer review sites: The effects on organizational attraction, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn 22.09.2017

**Faupel, Stefanie/Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina**: Legitimität und Legitimitätssicherung von Betriebs- und Personalräten in organisationalen Veränderungen – Eine qualitative Analyse, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 21.09.2017

**Faupel, Stefanie/Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina**: Strategien der Legitimitätssicherung von Betriebs- und Personalräten – Eine qualitative Analyse in Veränderungsprozessen, GIRA-Jahrestagung 2016, Chemnitz, 27.10.2016

**Faupel, Stefanie/Süß, Stefan**: The effect of transformational leadership on employees during organizational change – An empirical analysis, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 21.09.2017

**Faupel, Stefanie/Süß, Stefan**: The effect of transformational leadership on employees during organizational change - An empirical analysis, Third International Interdisciplinary Conference on Research on Work and Working Life (WORK2017), Turku, 16.08.2017

Jungmann, Franziska/Körner, Ulrike/Lunau, Thorsten/Müller, Andreas/Müller-Thur, Katrhin/**Wulf, Ines Catharina**: Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für die Industrie 4.0: Ergebnisse einer Interviewstudie, 14. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 25.11.2016

**Köllner, Bianca/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan**: The Formation of Employee Voice – An Experimental Investigation of the Role of the Message Content, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.09.2017

**Köllner, Bianca/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan**: The Formation of Employee Voice – An Experimental Investigation of the Role of the Message Content, 77th Academy of Management Meeting, Atlanta, USA, 07.08.2017

Loscher, Georg/Kaiser, Stephan/**Ruhle, Sascha**: Commitment Profiles in Accounting, 14. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 25.11.2016

**Ruhle, Sascha**: Attendance culture scale: development and validation, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 21.09.2017

**Ruhle, Sascha/Süß, Stefan**: Archetypes of attendance cultures – An explorative study of absenteeism and presenteeism, 77th

Academy of Management Meeting, Atlanta, USA, 07.08.2017

**Steinbach, Malte**: A person-centered approach to civil servants' reform identities: Explorative analyses of civil servants' social identities and their influence on e-participation related behavior, 2017 EGPA Annual Conference, Mailand, 31.08.2017

**Süß, Stefan/Steinbach, Malte**: The institutional aspects of the e-participation innovation process – A qualitative analysis of institutional logics and institutional work, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre, Hamburg, 16.02.2017

**Süß, Stefan**: Koreferat zu: Wüstenhagen, Stefanie/Oertel, Simon: Breaking with traditions: The Role of Radical Institutional Change on the Diffusion of New Governance Forms, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre, Hamburg, 16.02.2017

**Trusova, Polina**: Gamification as a teamwork method for entrepreneurial teams – an experimental study, Third International Interdisciplinary Conference on Research on Work and Working Life, WORK2017, Turku, 18.08.2017

**Weiß, Eva-Ellen**: The influence of social comparisons on the relationship between worktime control and work stress, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 23.09.2016

**Weiß, Eva-Ellen/Wulf, Ines Catharina/Süß, Stefan**: Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine qualitative Untersuchung unter Berücksichtigung der Perspektiven relevanter Akteure und Interessengruppen, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Paderborn, 22.09.2016

## 7.2 Sonstige Vorträge

**Altmann, Sarah/Weiß, Eva-Ellen**: Empirische Analysen zu illegitimen Aufgaben, 3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 24.03.2017

**Diekmann, Kathrin**: Civil Servants' Competencies for the Use of Participatory Budgets in German Municipalities – A qualitative Analysis, 10. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 29.05.2017

**Faupel, Stefanie:** The effect of transformational leadership on employees during organizational change – An empirical analysis, 3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 24.03.2017

**Evertz, Lena/Kollitz, Rouven**: Electronic word-of-mouth via employer review sites – The effects on organizational attraction, 3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 23.03.2017

Loscher,Georg/**Ruhle, Sascha**: Affective Commitment Profiles in the German Military Reserve Force, 3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 23.03.2017

**Ruhle, Sascha**: Entwicklung eines Messinstruments zur Messung von Anwesenheitskulturen, 3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 23.03.2017

**Schmoll, René:** Der Einfluss zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung von Arbeit auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine szenariobasierte Experimentalstudie, 10. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 29.05.2017

**Klingenberg, Ingo**: Umgang mit Arbeitsstress, 3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 23.03.2017

**Süß, Stefan**: Die Einführung von Diversity-Management als strategischer Change-Prozess: Problembereiche, Erfolgsfaktoren, Gestaltungsoptionen, Diversity-Audit an der Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, 14.03.2017

**Süß, Stefan**: Gehalt? Team? Förderung? Moderne Strukturen? Was Arbeitgeber für Bewerber attraktiv macht, Networking-Event von Rundstedt & Partner GmbH, Düsseldorf, 25.02.2016

**Süß, Stefan**: Freelancer, Einzelselbständige und Scheinselbstständigkeit aus betriebswirtschaftlicher Perspektive, Fachausschuss „Rechtssicheres Partnerfirmenmanagementsystem" der Hans-Böckler-Stiftung, Marl, 24.10.2016

**Süß, Stefan**: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Herausforderungen der Industrie 4.0, Dialog Personalmanagement 2017 – Zukunftsfähiges Personalmanagement für die Transformation von Arbeits- und Geschäftsmodellen, München, 10.05.2017

**Trusova, Polina**: Gamification as a teamwork method for entrepreneurial teams – an experimental study, IWOT 21 (International Workshop on Teamworking 21), Norwegian University of Science and Technology, Trondheim, Norwegen, 07.09. 2017

**Trusova, Polina**: Gamification als Teamwork-Methode für innovative junge Unternehmen, 10. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 29.05.2017

**Wulf, Ines Catharina**: Die Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Eine qualitative Untersuchung, 3. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, 23.03.2017

# 8 Weiterbildungsangebot

Die Lehrtätigkeit im Rahmen der Weiterbildungsstudiengänge bereichert durch Impulse seitens der in der Praxis beschäftigten Studierenden mittelbar auch die grundständige Lehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Univ.-Prof. Dr. Süß ist an der **Düsseldorf Business School** Anbieter folgender Module:

- **Personalmanagement**
- **Verhalten und Personalführung**
- **Organizational Behavior and Leadership** (unter Mitarbeit von Dr. Jost Sieweke und Dr. Sascha Ruhle)
- **Human Resource Management** (unter Mitarbeit von Dr. Jost Sieweke und Dr. Sascha Ruhle)

Im Berichtszeitraum wurden neben dem Kursangebot zwei Abschlussarbeiten als Erstbetreuer betreut.

Sarah Altmann war im SS 2017 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozentin des folgenden Moduls:

- **HR Management & Personalforschung**

Lena Evertz war im WS 2016/17 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Neuss Dozentin des folgenden Moduls:

- **Human Resources**

Lena Evertz war im SS 2017 an der **Universität Duisburg-Essen** Übungsleiterin des folgenden Moduls:

- **Grundlagen des Personalmanagements**

Dr. Sascha Ruhle ist im WS 2017/18 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozent des folgenden Moduls:

- **Personalforschung**

Dr. Sascha Ruhle hatte im SS 2017 einen Lehrauftrag an der Universität Duisburg-Essen:

- **Grundlagen des Personalmanagements**

# 9 Universitäre Selbstverwaltung

Die Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung ist selbstverständlich. Aus dieser Überzeugung heraus nehmen verschiedene Mitglieder des Lehrstuhls Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr:

### Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement
- Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School
- Mitglied Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Vorsitzender der Berufungskommission für eine W1-Professur BWL, insb. Unternehmensführung
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie

### Isabelle Dorenkamp

- Mitglied in der Ständigen Kommission für die Universitäts- und Landesbibliothek

### Dr. Eva-Ellen Weiß

- Mitglied der Berufungskommission für eine W1-Professur BWL, insb. Unternehmensführung

# 10 Dank

Unsere Arbeit in Forschung und Lehre wäre nicht möglich ohne die Unterstützung, die wir durch verschiedene Stellen erhalten:

In erster Linie sind hier die Institutionen zu nennen, die durch Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl finanzieren. Dies gilt für die Jürgen Manchot Stiftung, die unser Graduiertenkolleg zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ finanziert. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert die Projekte Dynamik 4.0 und SEEGEN, während das Land NRW das Graduiertenkolleg zu „Online-Partizipation“ ermöglicht. Allen externen Geldgebern danken wir herzlich.

Auch die Konrad-Henkel-Stiftung hat uns im Berichtszeitraum erneut Mittel zur Verfügung gestellt, mit denen wir unser Reisebudget aufstocken und einigen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls Reisen zu internationalen Konferenzen ermöglichen konnten.

Die Outplacement- und Karriereberatung von Rundstedt hat erneut den Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit an unserem Lehrstuhl gestiftet und verliehen – ein tolles Engagement, das unseren Studierenden mit ausgezeichneten Leistungen zu Gute kommt.

Das Unternehmen Indeed hat die AKempor 2016 finanziell unterstützt, was uns sehr freut und dazu beigetragen hat, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine gute Tagungsatmosphäre schaffen zu können.

Hochschulintern freuen wir uns, nach wie vor an der Vergabe der Qualitätsverbesserungsmittel teilzuhaben. Wir sehen darin aber primär einen Ausgleich für die Arbeitsintensität, die aus unserem überdurchschnittlich stark nachgefragten, teilweise interfakultären, Lehrangebot resultiert.

Ein ausdrücklicher Dank gilt Herrn Hon.-Prof. Dr. Dr. Hummel, der uns als Lehrbeauftragter bzw. mittlerweile als Honorarprofessor unterstützt. Er bringt ebenso wie unsere Gastreferenten eine Praxissicht in unsere Lehre ein, die dadurch bereichert wird.

Da wir im Berichtszeitraum erneut zahlreiche empirische Studien durchgeführt haben, danken wir allen Personen, die sich daran beteiligt haben, sei es als Interviewpartner oder sei es als Probanden in Fragebogenstudien oder Experimenten.

Universitäts- und fakultätsintern gilt der Dank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der (de-)zentralen Universitätsverwaltung, die unsere Arbeit verwaltungsseitig unterstützen. Wir freuen uns über die kompetente, freundliche und zügige Bearbeitung unserer Anliegen.

Abschließend danken wir unseren Studierenden, denn die Interaktion in Vorlesungen und sonstigen Veranstaltungen macht uns Spaß und ist nach wie vor auch für uns sehr lehrreich!

# 11 Schlusswort und Ausblick

Am Ende des Lehrstuhlberichts richte ich den Blick wie immer nach vorne, konkret auf das Studienjahr 2017/2018. Zunächst freue ich mich, dass Sarah Altmann und Isabelle Dorenkamp in Kürze ihre Dissertation einreichen werden. Die anderen Mitarbeiter/innen und Doktorand/innen sind entweder mittendrin und werden auch im nächsten Studienjahr erhebliche Fortschritte machen oder aber sie finden ihr Thema und starten in ihre Arbeit.

Weiteren personellen Zuwachs erwarten wir im Winter, wenn das BMBF-Projekt Pragmatikk startet. Hier wie auch im Projekt SEEGEN gilt es, die ersten Arbeitspakete zu absolvieren und die Projektstrukturen zu etablieren.

In beiden Graduiertenkollegs wird sich vermutlich im nächsten Studienjahr entscheiden, ob und in welcher Form eine weitere Förderung erfolgen wird. Wir würden uns freuen, wenn sowohl im NRW-Fortschrittskolleg zur Onlinepartizipation als auch in der Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ die nächste Förderrunde ab Anfang 2019 starten würde.

Mit Vorfreude blicken wir darauf, erneut Gastgeber der Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor) zu sein, die wir am 23./24.11.2017 im Haus der Universität ausrichten. Das Special Issue, das Sascha Ruhle, Eva-Ellen Weiß, Johannes Siegrist und ich zum Thema „Demands in the modern workplace“ herausgegeben, erscheint im kommenden Winter, Einreichungen zu einem weiteren Special Issue von Sascha Ruhle und mir zum Thema „Workplace Flexibility“ sind bis 31.12.2017 willkommen.

In der Lehre richten wir uns darauf ein, nach wie vor trotz ungebrochen hoher Nachfrage ein qualitativ gutes Lehrangebot zu leisten, zu dem ich ab 01.10.2017 durch das Ende meiner Amtszeit als Prorektor wieder verstärkt beitragen werde, worauf ich mich freue. Im Sommer 2018 folgt ein Forschungsfreisemester, das es mir ermöglichen wird, selbst wieder etwas stärker in die Forschung und unsere Projekte einzusteigen als das in den letzten Jahren möglich war.

Ich ende wie immer mit dem Hinweis, dass wir Sie über alle Entwicklungen des Lehrstuhls in Forschung und Lehre durch den nächsten Lehrstuhlbericht auf dem Laufenden halten werden. Bis dahin finden Sie aktuelle Informationen auf unserer Homepage unter www.orgaperso.hhu.de sowie auf unserer Facebookseite.

Düsseldorf, im Oktober 2017

*Stefan Süß*

**Kontakt:**


Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Universitätsstraße 1

40225 Düsseldorf

Tel.: +49 211 81-13995

Fax: +49 211 81-15164

www.orgaperso.hhu.de

lehrstuhl.suess@hhu.de