Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf

Lehrstuhlbericht

WS 2019/2020 – SS 2020

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

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

© 2020, Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation 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. Arbeit, Personal und Organisation der Heinrich-Heine-Universität oder wie unter den Fotos gekennzeichnet.

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

ich freue mich über Ihr Interesse an unserem Lehrstuhlbericht und darüber, dass Sie sich auf diesem Wege über unseren Lehrstuhl informieren! Vor Ihnen liegt der Lehrstuhlbericht für den Zeitraum von Oktober 2019 bis September 2020. Wie überall war auch bei uns die zweite Hälfte dieses Zeitraums durch die Corona-Pandemie gekennzeichnet. Wie arbeiten wir während der Pandemie? Wie organisieren wir die Online-Lehre und Betreuung der Studierenden? Welche Konferenzen fallen aus? Können wir die „WK Personal“ im September 2020 veranstalten? Diese und viele weitere Fragen haben sich uns seit März 2020 gestellt und der Bericht gibt Ihnen Aufschluss darüber, wie wir sie jeweils beantwortet haben.

Etwas in den Hintergrund gerückt ist dadurch die Tatsache, dass der Lehrstuhl nun schon seit 2010 in der aktuellen Form besteht und von mir geleitet wird. Das zehnjährige Jubiläum konnten wir im Februar 2020 noch mit vielen aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter/innen feiern und zum Anlass nehmen, uns (wieder) zu sehen und auszutauschen. Es war ein schönes Ereignis, viele der Personen, die den Lehrstuhl (und die Lehrstuhlberichte) geprägt haben, wieder zu treffen!

Unabhängig von der Pandemie gibt es auch in diesem Berichtszeitraum personelle Wechsel, Neuigkeiten zu Projekten, Promotionen und sogar eine Habilitation. Neu zu uns gekommen sind als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in Danina Skrobek und Marius Gehrisch, die sich trotz der erschwerten Bedingungen durch sehr viel Arbeit aus dem Homeoffice heraus gleich als sehr gute Verstärkungen erwiesen haben. Bianca Straßhöfer kam aus der Elternzeit zurück und bereichert seitdem in Teilzeit unser Team. Verlassen hat uns nach vielen Jahren toller Zusammenarbeit Dr. Stefanie Faupel, die nun in der Beratung arbeitet. Johanna Pampus und Dr. Lena Evertz gingen in Mutterschutz bzw. Elternzeit.

Im Berichtszeitraum wurden die Promotionsvorhaben von Dr. Lena Evertz und Dr. Stefanie Faupel erfolgreich abgeschlossen. Wir freuen uns sehr darüber. Dieses Jahr kann ich zusätzlich zum ersten Mal über eine Habilitation berichten: PD Dr. Sascha Ruhle hat sich im Sommersemester 2020 habilitiert. Darin ist genau wie bei Lena Evertz und Stefanie Faupel das Ergebnis der Zielstrebigkeit zu sehen, mit der auch alle anderen Doktorandinnen und Doktoranden ihre Arbeiten voranbringen. Sascha Ruhle bleibt zu wünschen, dass es mit einem Ruf an eine andere Universität klappt.

Wir freuen uns, dass auch im Berichtszeitraum wieder einige Artikel erschienen und weitere entstanden sind, die bei Zeitschriften angenommen oder unter Begutachtung sind. Aus den Vorträgen, die wir bei wichtigen Konferenzen einreichen, aber bedingt durch die Pandemie selten halten konnten, werden weitere Publikationen folgen. Große Aufmerksamkeit in den Medien hat unsere Studie zum Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie gefunden, was uns sehr freut.

Unsere drei BMBF-Projekte laufen und wir gelangen zusammen mit den Kooperationspartnern zu interessanten Ergebnissen. Während das Projekt SEEGEN in die Endphase gelangt, sind wir bei PragmatiKK und DigiWerk mittendrin. In beiden Fällen hatten wir personelle Wechsel zu verkraften und es ist toll, wie Sascha Ruhle und Ingo Klingenberg PragmatiKK bearbeiten und dass Annika Pestotnik und Danina Skrobek in die großen Fußabdrücke getreten sind, die Lena Evertz als Koordinatorin von DigiWerk hinterlassen hat. Das NRW-

Forschungskolleg zur Online-Partizipation und die Manchot-Graduiertenschule zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen laufen und Bianca Straßhöfer koordiniert die Graduiertenschule nach ihrer Elternzeit gewohnt souverän.

Die Lehre war, wie eingangs angedeutet, in Zeiten der Pandemie fast ausschließlich digital und uns fehlt der Kontakt zu den Studierenden sehr. Die Nachfrage nach unserem Angebot ist – von höchstem Niveau kommend – etwas zurück gegangen. Die Wiederbesetzung des Lehrstuhls für BWL, insb. Management durch Professor Engelen macht sich hier vermutlich entlastend bemerkbar.

Das Düsseldorfer HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität haben wir in 2020 aussetzen müssen. Es wird 2021 wieder stattfinden. Unsere Vernetzung mit der Unternehmenspraxis in der Region treiben wir dennoch voran und freuen uns im Zuge dessen, dass die ERGO den Herbstworkshop der WK Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft unterstützt hat, den wir im September 2020 im oeconomicum durchgeführt haben. Eine stärkere Vernetzung mit den Hochschulen der Region ergibt sich auch daraus, dass unsere ehemalige Doktorandin Dr. Shiva Wickert (geb. Sayah) zur Professorin an der Hochschule Niederrhein berufen wurde, wir gratulieren!

Insgesamt blicke ich somit sehr erfreut auf das besondere Studienjahr 2019/2020 zurück. Ich denke, wir haben die durch die Pandemie geprägte Situation alles in allem gut gemeistert, konnten Erfolge bei Publikationen verzeichnen, haben einen Drittmittelantrag hoffungsvoll im Rennen und sind in der Lehre gut nachgefragt. Dazu kommt die nicht ganz einfache, aber am Ende erfolgreiche Organisation und Durchführung der WK Personal.

Das Team am Lehrstuhl kann ich erneut nur loben – es ist sehr kompetent und hoch engagiert, so dass auch die Kooperation auf Distanz während der Hochphase der Pandemie vorzüglich geklappt hat. Mit diesem Team im Rücken sowie der teilweisen Einbindung von Dr. Sarah Altmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Schwerpunktbereich Management & Marketing, lässt sich das Amt als Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gut bewältigen – und auch im Dekanat gibt es Unterstützung von einem tollen Team.

Nachfolgend informieren wir Sie über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2019/2020. Aktuelle Informationen finden Sie darüber hinaus wie immer auf http://www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook.

Düsseldorf, im Oktober 2020

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 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHB) und Tutor/innen 9

3.5 Post-Doc und Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 11

3.6 Externe Doktorandinnen 11

3.7 Lehrbeauftragter 12

4 Lehre 13

4.1 Generelles Lehrangebot 13

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 15

4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 15

4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 18

4.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLer 23

4.6 Prüfungen 24

4.7 Gastvorträge 27

4.8 Abschlussarbeiten 29

4.9 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit 33

4.10 Graduiertenausbildung 35

4.11 Promotions- und Habilitationsprojekte 40

5 Forschung 42

5.1 Forschungsschwerpunkte 42

5.2 Verbundprojekt DigiWerk 43

5.3 Verbundprojekt SEEGEN 45

5.4 Verbundprojekt PragmatiKK 46

5.5 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ 47

5.6 NRW-Forschungskolleg „Online-Partizipation“ 49

5.7 Studie: Arbeiten während Corona 51

5.8 Abgeschlossene Promotionen und Habilitation 53

5.9 Forschungskolloquium mit der UniBw München 59
5.10 Tagungsteilnahmen 61
5.11 Institutionelle Forschungskooperationen 62
5.12 Gutachtertätigkeiten 63
6 Herbstworkshop der WK Personal 66
7 Publikationen 70
7.1 Herausgeberschaften 70
7.2 Zeitschriften 70
7.3 Buchbeiträge 71
8 Vorträge 72
8.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 72
8.2 Sonstige Vorträge 73
9 Medienpräsenz 75
9.1 Zeitungsartikel und Internetpublikationen 75
9.2 Interviews und Radioberichte 77
9.3 Pressemitteilung 78
10 Weiterbildungsangebot 79
11 Universitäre Selbstverwaltung 81
12 Dank 83
13 Schlusswort und Ausblick 85

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. Arbeit, Personal und Organisation 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 (z. B. BWL für Nicht-Ökonomen, BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte).

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 WS 2019/20 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

Lehre und Forschung am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation 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 nur als Belastung, sondern auch als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von alternierend angebotenen Master-Wahlpflichtmodulen eine individuelle Schwerpunktbildung.

In der Forschung befassen wir uns gleichermaßen mit den betriebswirtschaftlichen Funktionen Arbeit, Personalmanagement und Organisation, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in der Regel einen dieser Bereiche fokussieren. Aktuell liegt der Schwerpunkt stärker auf der Arbeits- und Personalforschung. Dort haben sich in den letzten Jahren mit der Forschung zu Stress und Mitarbeitergesundheit, Arbeitgeberattraktivität und Flexibilisierung von Arbeit Schwerpunkte herausgebildet. Bewusst sind wir aber für andere Themen offen, was unsere Forschung beispielsweise zu Präsentismus, Personalführung oder Voice Behaviour zeigt.

Wir sind davon überzeugt, dass eine adäquate Auseinandersetzung mit Arbeit, Personalmanagement und Organisation 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 qualitativer 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 in der Mitwirkung im NRW-Forschungskolleg zur Online-Partizipation, der Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ sowie unserer Mitwirkung in den BMBF-Projekten „PragmatiKK“ und „SEE-GEN“. Besonders anwendungsorientiert ist das von uns koordinierte BMBF-Verbundprojekt „DigiWerk“, in dem wir zur Digitalisierung des Handwerks u.a. mit Handwerksbetrieben und -verbänden kooperieren (zu den Projekten vgl. ausführlich Kapitel 5).

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

Lehrstuhlteam im SS 2020 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

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 an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dort zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt, seit 01.04.2019 Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Im März 2014 Ruf an die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhalten (abgelehnt). Von Oktober 2013 bis Dezember 2014 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Von Januar 2015 bis September 2017 Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement der Heinrich-Heine-Universität. Seit Mai 2016 Vorsitzender des wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School und seit Oktober 2018 erneut Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Seit 2019 Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft.

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Personalmanagement, Arbeit, Organisation und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen, Stiftungen und die DFG. Seit 2015 im Editorial Board, seit 2019 Mitherausgeber des German Journals of Research in Human Resource Management. Seit 2015 Mitglied des Arbeitskreises empirische Personal- und Organisationsforschung. Diverse Lehraufträge, u. a. seit 2010 an der Düsseldorf Business School. 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 Flexibilisierung der Arbeit.

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

Isabelle Ardelt

Seit Juli 2019 als Verwaltungsangestellte am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Dr. Sarah Altmann

Von 2007 bis 2012 Studium in International Business Studies mit den Schwerpunkten Personalmanagement sowie Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Paderborn. Von April 2013 bis Mai 2017 und von September 2017 bis September 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Dort 2018 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Berufliche Auszeiten als Form der Arbeitszeitflexibilisierung – Empirische Analysen zu Angebot, Nutzung und Folgen“. Von Oktober 2017 bis Januar 2019 und von Oktober 2019 bis Mai 2020 Elternzeitvertretung für Frau Dr. Julia Römhild als Akademische Rätin für den Studiengang "Kunstvermittlung- und Kulturmanagement". Von April 2018 bis September 2019 Projektleiterin des Projekts „Potentiale studentischer Praktika besser nutzen“ im Career Service der HHU. Seit Oktober 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Schwerpunktbereich Management & Marketing an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Seit Oktober 2019 Senats- und Studienkommissionsmitglied aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Forschungsschwerpunkte: berufliche Auszeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung, Arbeitgeberattraktivität, Bindung von Studierenden gegenüber Hochschulen.

Dr. Sarah Altmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Schwerpunktbereich Management & Marketing unterstützt mit einem Großteil ihres Stellenumfangs die Lehre am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation, da Professor Süß die Funktion als Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät innehat und dadurch sein Lehrdeputat reduziert ist.

Judith Engels M. A.

Seit April 2018 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit September 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Projekt „PragmatiKK“ tätig.

Forschungsschwerpunkte: Führung, Arbeitsstress, Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU)

Dr. Lena Evertz

Seit Oktober 2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Von Mai 2019 bis August 2020 Koordinatorin im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt DigiWerk.

Forschungsschwerpunkte: Digitalisierung in KKU/KMU, Arbeitgeberattraktivität, Targeted Recruitment

Dr. Stefanie Faupel

Von Oktober 2015 bis März 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Von Februar 2019 bis Februar 2020 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“.

Forschungsschwerpunkte: organisationale Veränderungen, Führung, Motivation

Marius Gehrisch M. Sc.

Seit Oktober 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit April 2020 zusätzlich im Dekanat für Auslandskontakte zuständig.

Forschungsschwerpunkte: Internationale Strategische Allianzen, Internationales Personalmanagement

Elena Gesang M. Sc.

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

Forschungsschwerpunkte: Followership, Employee Voice, Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern

Ingo Klingenberg M. A.

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

Forschungsschwerpunkt: Arbeitsstress

Rouven Kollitz M. Sc.

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

Forschungsschwerpunkte: Arbeitgeberattraktivität, Word-of-Mouth-Kommunikation

Phillip Nguyen M. A.

Seit Februar 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Akzeptanzforschung

Johanna Pampus M. Sc.

Von Oktober 2014 bis September 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Inklusion am Arbeitsmarkt, Diversity-Management

Annika Pestotnik M. Sc.

Seit Oktober 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Juli 2020 Koordinatorin im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt DigiWerk.

Forschungsschwerpunkt: Idiosyncratic Deals

PD Dr. Sascha Ruhle

Im November und Dezember 2014 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Januar 2015 dort Akademischer Rat auf Zeit. Im Juni 2020 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre.

Forschungsschwerpunkte: Organisationales Commitment, Absentismus und Präsentismus, Hochschulmanagement

René Schmoll M. A.

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

Forschungsschwerpunkte: Zeit- und ortsflexibles Arbeiten, Arbeitgeberattraktivität, Technologienutzung im Arbeitskontext

Danina Skrobek M. Sc.

Seit Februar 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit Juli 2020 Koordinatorin im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt DigiWerk.

Forschungsschwerpunkte: Führung, Arbeitsgestaltung

Bianca Straßhöfer M. Sc.

Von April 2013 bis Dezember 2015 und ab Juli 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Von April 2018 bis März 2019 und seit März 2020 Koordinatorin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“.

Forschungsschwerpunkte: Employee Voice, Professional Organizations

Robin Stumpf M. Sc.

Seit Februar 2019 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Seit April 2020 zusätzlich im Dekanat für die Fakultätshomepage zuständig.

Forschungsschwerpunkt: Employee Voice

3.4 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHB) und Tutor/innen

Jörn Brandt

Studiengang: Master Betriebswirtschaftslehre

WHB von März 2019 bis Januar 2020 und seit Juli 2020

Aufgabenbereiche: Tutor und Lehrstuhl

Kira Theresa Büld

Studiengang: Master Betriebswirtschaftslehre

WHB seit April 2020

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Paul Lange

Studiengang: Bachelor Betriebswirtschaftslehre

SHK seit April 2020

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Julius Peiper

Studiengang: Master Betriebswirtschaftslehre

WHB seit Dezember 2019

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Lars Schmidt

Studiengang: Master Betriebswirtschaftslehre

WHB seit Oktober 2018 bis März 2020

Aufgabenbereiche: Tutor und Lehrstuhl

Sarah Schulz

Studiengang: Master Betriebswirtschaftslehre

WHB seit Dezember 2019

Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Tobias Thomas

Studiengang: Master Psychologie

WHB seit September 2019

Aufgabenbereiche: Tutor und Lehrstuhl

3.5 Post-Doc und Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Dr. Vincent Göttel

Seit April 2019 Post-Doc in Betriebswirtschaftslehre an der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen" an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkt: Arbeitgeberattraktivität, v. a. Employer Branding für Startups

Miriam Ziebell M. Sc.

Seit April 2019 Promotionsstipendiatin in der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen" an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkt: Arbeitgeberattraktivität, v. a. Employer Branding für Startups

3.6 Externe Doktorandinnen

Paulina Heil M. Sc.

Von April 2016 bis Januar 2019 Stipendiatin der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, Erstbetreuung des Promotionsvorhabens durch Professor Süß. Seit Februar 2019 externe Doktorandin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Forschungsschwerpunkte: Teamarbeit in jungen Unternehmen, Gamification

Dipl.-Kffr. Katja Petzsche

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

Forschungsschwerpunkte: Führung, organisationale Veränderungen, Organisationskultur

Jacqueline Mehler M. A.

Seit 2017 externe Doktorandin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit April 2018 gewähltes Mitglied im Vorstand des Hochschulforschungsnachwuchses (HoFoNa) der deutschen Gesellschaft für Hochschulforschung (GfHf).

Forschungsschwerpunkte: Organisationale Veränderung, Akademische Personalentwicklung, Hochschulmanagement

Ines Catharina Wulf M. Sc.

Von März 2016 bis Februar 2019 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Projekt „Dynamik 4.0“ sowie in der Lehre tätig. Seit März 2019 externe Doktorandin am Lehrstuhl und am Institut für Medizinische Soziologie des Universitätsklinikums Düsseldorf als Projektkoordinatorin im Projekt „PragmatiKK“ beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Gesundheit in der Industrie 4.0, Prävention psychischer Fehlbelastung, Veränderungsprozesse

3.7 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 der 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.

4 Lehre

4.1 Generelles Lehrangebot

Unser Lehrangebot fokussiert die betriebswirtschaftlichen Funktionen Arbeit, Personal und Organisation. 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 Personal und Organisation. 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), Studierenden des Masterstudiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement, teilweise Studierenden der Psychologie, (Finanz-)Mathematik und der Rechtswissenschaften sowie in jeweils einer separaten Vorlesung im Studium Universale allen Studierenden oder Studierenden der Medizin 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 Marius Gehrisch 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

	Sommersemester	Wintersemester
Bachelor		BB03 Finanzierung und Unternehmensführung
	BW01 Organisation und Personal	
	Projektarbeit (BQ06/07)	
	Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium	Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium
Master	MB00 Betriebswirtschaftliche Theorie	
	MW16 Personalmanagement	
	Projektarbeit (MQ06)	MW18 Organizational Behavior
	MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar	
	Masterarbeiten/ Forschungskolloquium	Masterarbeiten/ Forschungskolloquium
Studium Universale/ Angebote für Nicht-BWLer	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen
	BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte	BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte
	Übung zu MW16 und MW18 für Studierende des Studiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement	Übung zu MW16 und MW18 für Studierende des Studiengangs Kunstvermittlung und Kulturmanagement
	Operative Funktionen des Personalmanagements für Arbeitsrechtler	

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

Forschungskolloquium

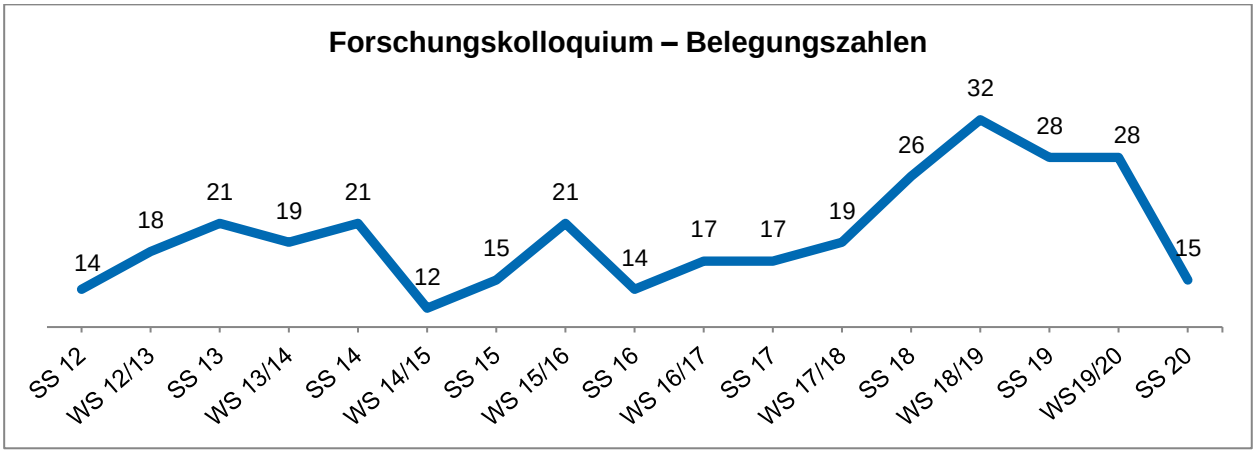
Angebot: jedes Semester

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 mindestens einmalig zur Diskussion stellen.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Sommersemester 2020 von 15 Teilnehmer/innen belegt.

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.



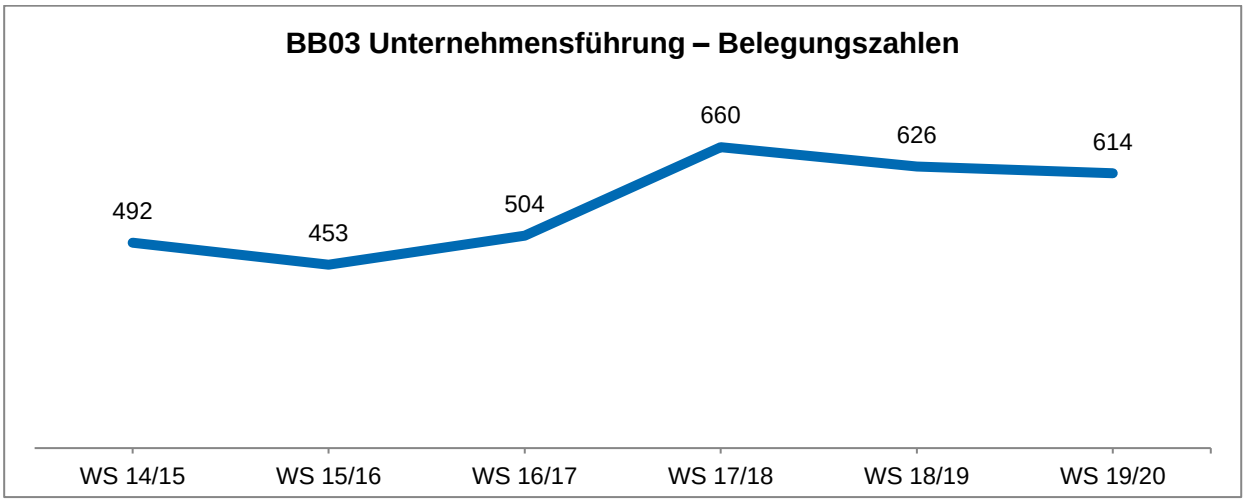
4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Wintersemester 2019/2020 von 614 Teilnehmer/innen belegt.



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

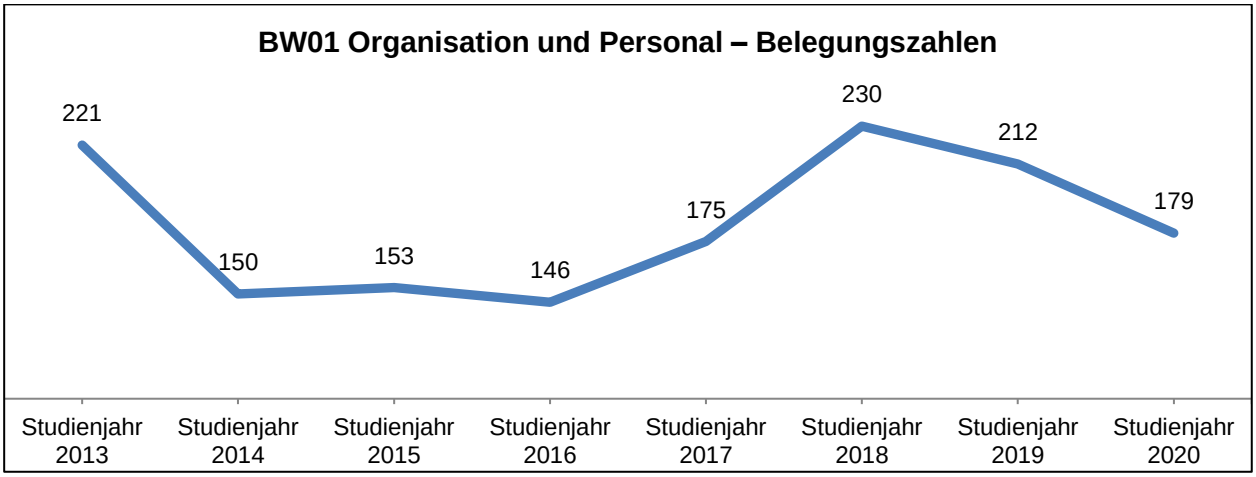
Die erworbenen Kenntnisse aus Kurs III werden im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien aktiv angewendet. Damit wird die Fähigkeit gefördert, betriebswirtschaftliche Problemstellungen eigenständig zu lösen sowie kritisch zu reflektieren.

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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Studienjahr 2020 von 179 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs I: Organisationsgestaltung

Angebot: jedes WS

Im Kurs I 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 interne Märkte und Koordination durch Selbstabstimmung differenziert wird. Abschließend werden die Grundlagen des organisationalen Wandels besprochen.

Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft

Angebot: jedes WS

Kurs II 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.

Kurs III: Organisation und Personal in internationalen Unternehmen

Angebot: jedes SS

Der erstmalig im SS 2018 angebotene Kurs III befasst sich mit Organisation und Personal in internationalen Unternehmen. Schwerpunkte des Kurses sind die Organisationsstrukturen und das Personalmanagement internationaler Unternehmen sowie die Landeskultur im Sinne eines zentralen Einflussfaktors im internationalen Management. Daneben werden im Rahmen dieses Kurses umfangreiche Kenntnisse zur interkulturellen Personalführung vermittelt. Die Kursinhalte

tragen somit dem Gedanken einer fortschreitenden Globalisierung Rechnung und werden dabei verstärkt anhand praxisnaher Fallstudien vermittelt.

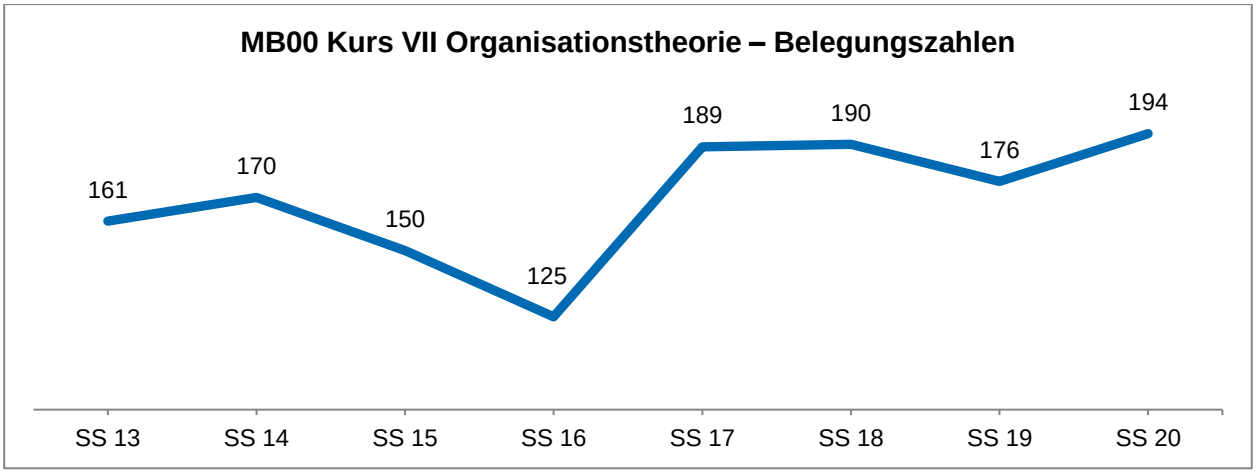
4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Sommersemester 2020 von 194 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs VII: Organisationstheorie

Angebot: jedes SS

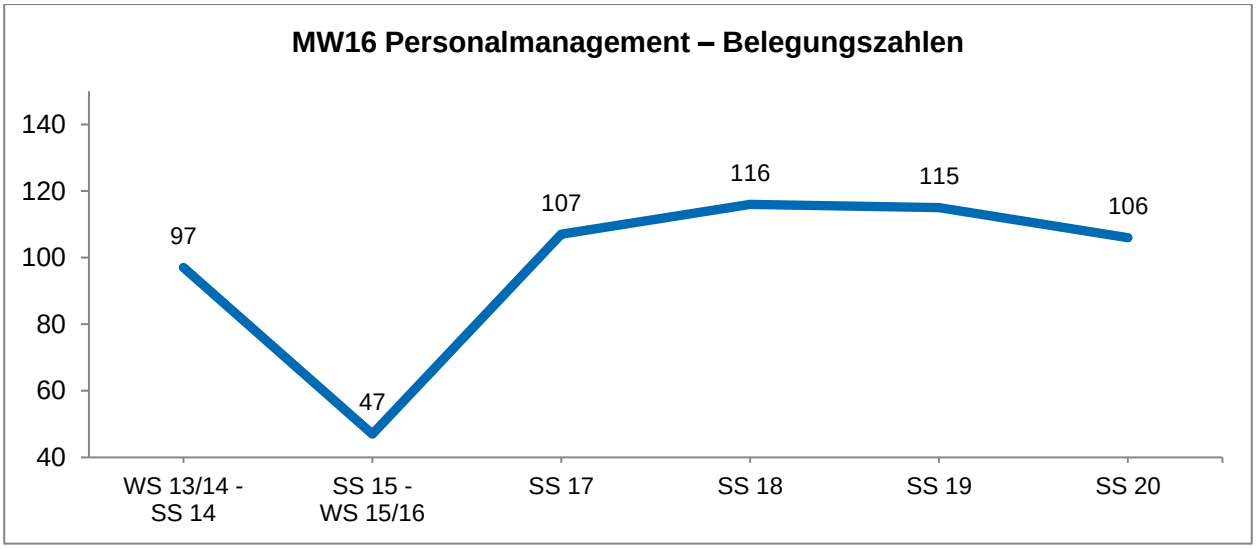
In diesem Kurs wird erläutert, was unter Organisationstheorien verstanden wird und welche Aufgaben sie haben. Es wird begründet, dass aufgrund der Kenntnis verschiedener Theorien das Verhalten von Mitarbeitern/innen in Organisationen aus unterschiedlichen Perspektiven erklärt werden kann. Den Schwerpunkt 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 MW16: 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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Sommersemester 2020 von 106 Teilnehmer/innen belegt.



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

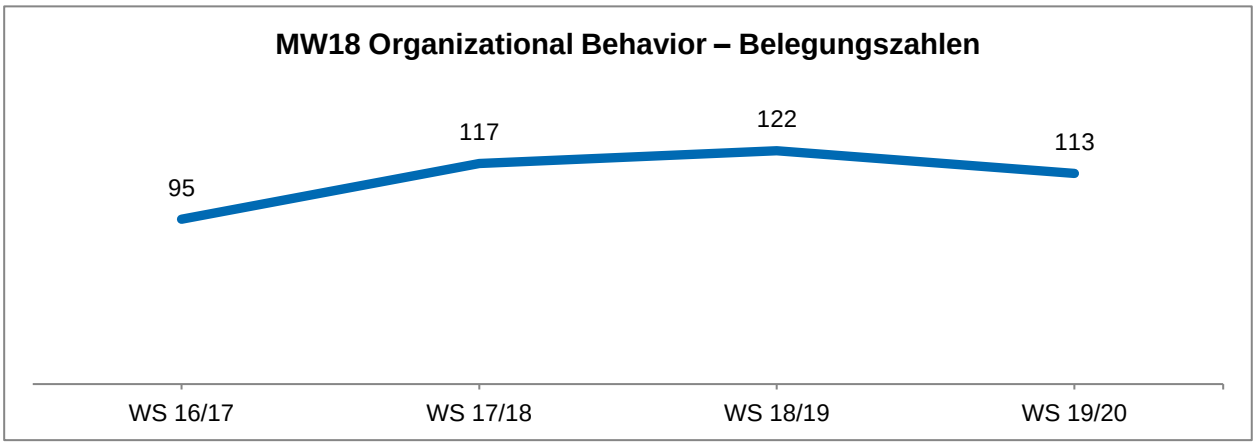
Im Kurs IV erhalten die Teilnehmenden zunächst eine Einführung in die empirische Personalforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zum Personalmanagement durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt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

c) Modul MW18: 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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Wintersemester 2019/2020 von 113 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

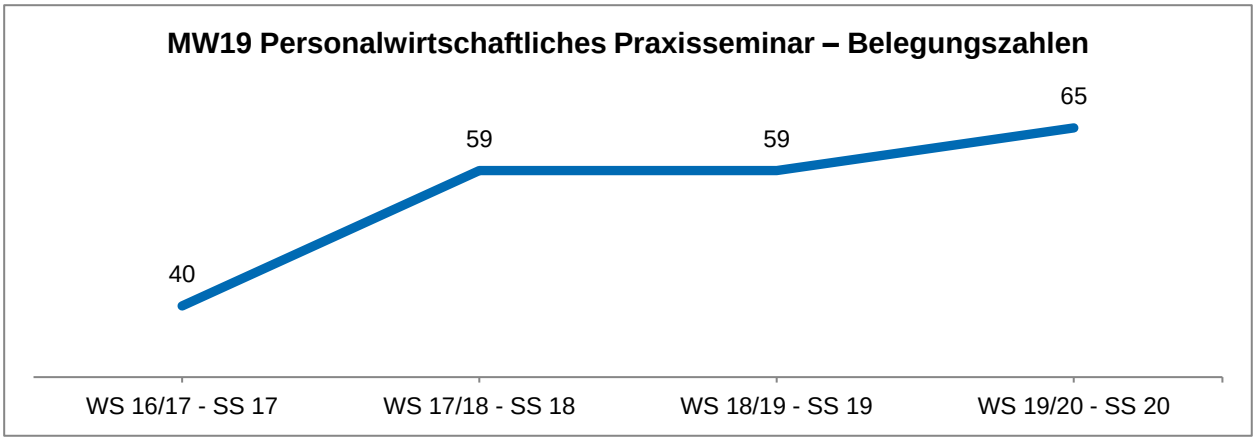
Kurs II setzt sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen der Organizational-Behavior-Forschung auseinander. Durch die Analyse von aktuellen Forschungsarbeiten oder eigene empirische Forschung erhalten die Studierenden einen Einblick in die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze der Organizational-Behavior-Forschung.

d) Modul MW19: 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.

Teilnehmende: Das Modul wurde im Studienjahr 2020 von 65 Teilnehmer/innen belegt.



Kurs I: Grundlagen

Angebot: jedes WS

Im Kurs I werden Grundlagen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen vermittelt. Dieser Kurs wird, ebenso wie Kurs II, fakultativ und je nach Verfügbarkeit praxisnah durch den Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel von der 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 empirische Forschungsarbeiten und diskutieren Implikationen für die Wissenschaft und Praxis.

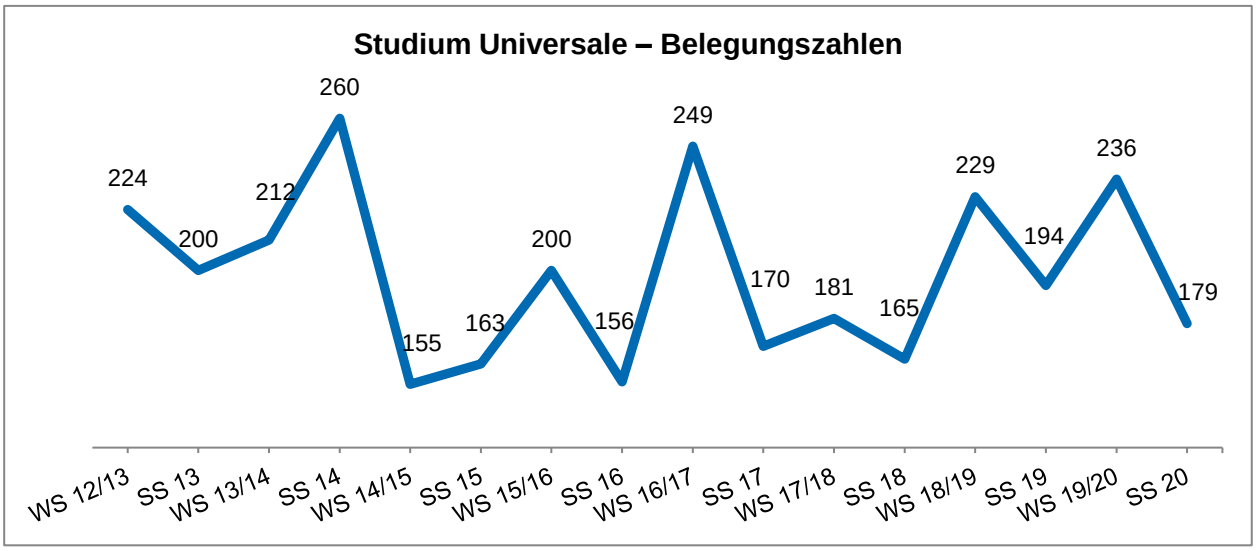
4.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLer

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 aktuell in Kooperation mit den Lehrstühlen von Professorin Eva Lutz (Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Entrepreneurship und Finanzierung) und Professor Rüdiger Hahn (Henkel-Stiftungslehrstuhl für Sustainability 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.

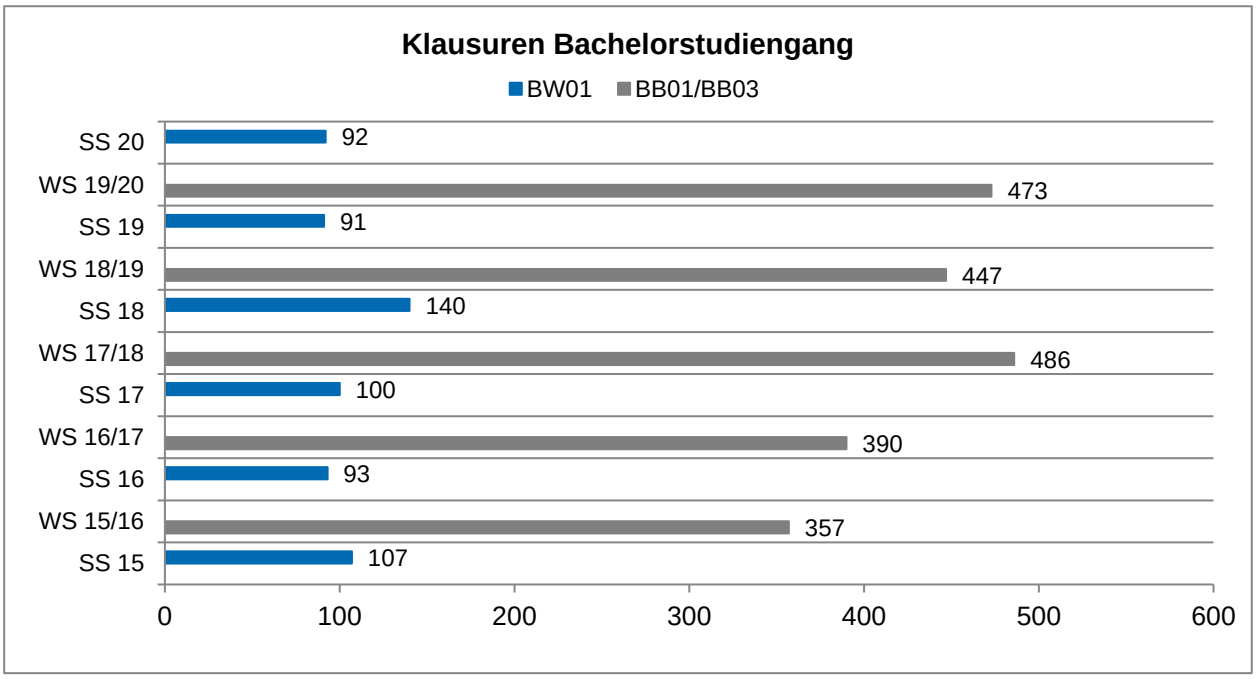
Teilnehmende: Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zweimal (WS 2019/2020, SS 2020) gelesen. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemester 236 und im Sommersemester 179 Studierende. Auch das gemeinsam mit den Lehrstühlen von Frau Professorin Lutz und Herrn Professor Hahn angebotene Seminar wurde mit 51 Anmeldungen im Wintersemester und 42 Anmeldungen im Sommersemester gut angenommen. Das Angebot kommt dank der Bewilligung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel bis mindestens Sommersemester 2021 zustande.

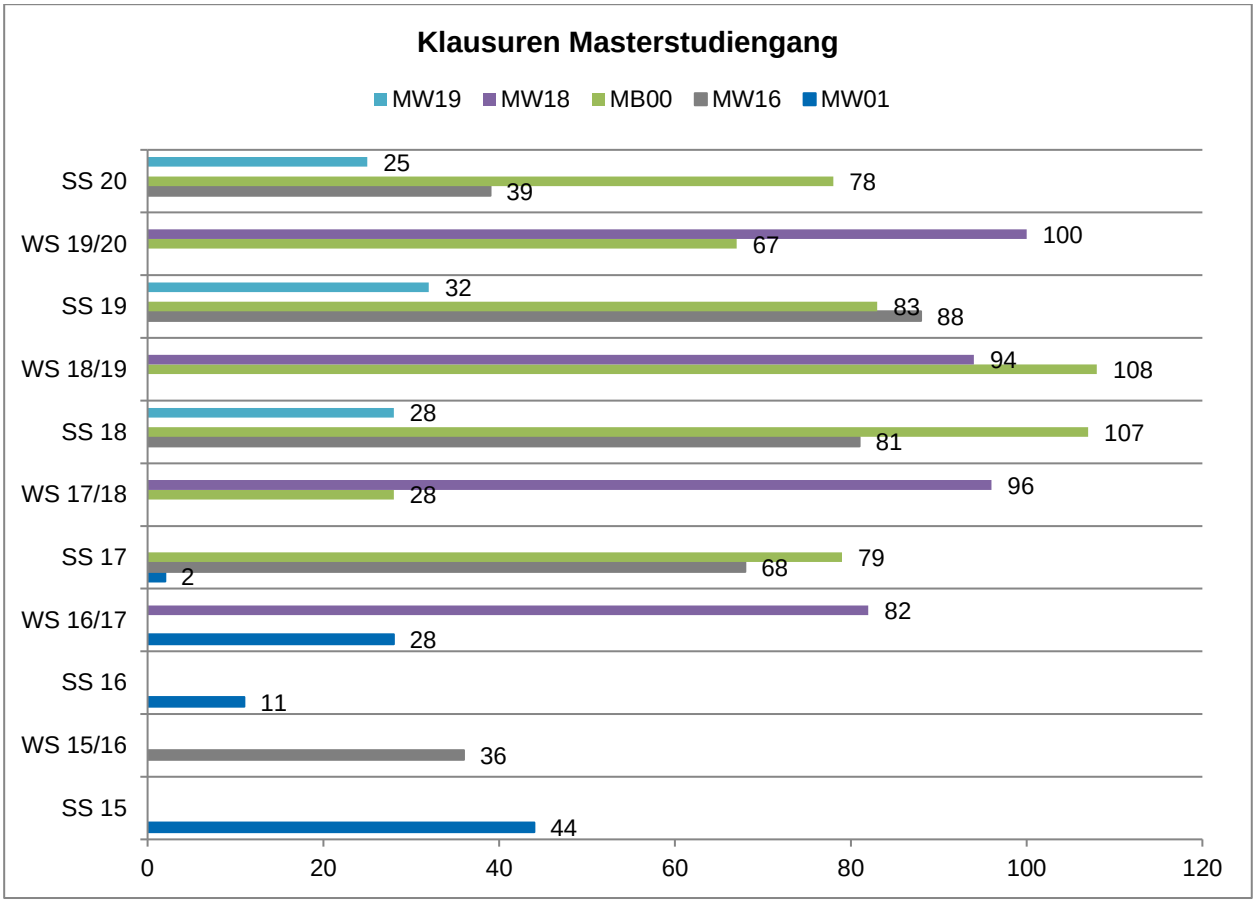


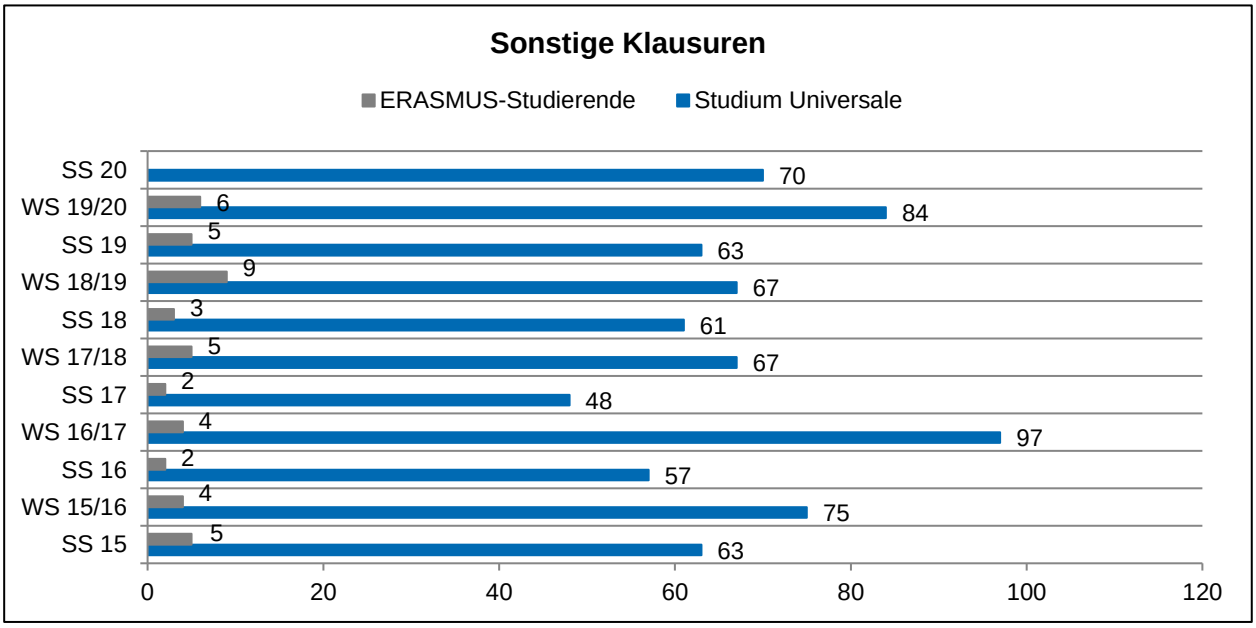
Seit dem WS 2018/19 wurde unser Lehrangebot in mehrfacher Hinsicht erweitert: Zum einen wurde ein neuer Kurs für die Studierenden der Medizin („BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“) angeboten. Zum anderen wurden erstmalig ergänzende Tutorien sowohl für angehende Juristinnen und Juristen als auch für die Studierenden des Masterstudiengangs „Kunstvermittlung und Kulturmanagement“ angeboten. Sie beziehen sich auf die Module MW16 und MW18. Die neuen Lehrveranstaltungen, die dankenswerterweise durch Qualitätsverbesserungsmittel finanziert werden, zielen darauf ab, den Studierenden grundlegende betriebswirtschaftliche Kenntnisse zu vermitteln und sie so optimal auf die ihnen bevorstehenden beruflichen Herausforderungen vorzubereiten. Die beiden Tutorien verfolgen zudem das Ziel für fachfremde Studierende ausgehend von ihrem Vorwissen passgenau die im Rahmen der Module MW16 bzw. MW18 vermittelten Inhalte vor- und nachzubereiten, um so den individuellen Lernerfolg zu fördern. Im Einklang mit dem „Leitbild Lehre“ der Heinrich-Heine-Universität trägt das neue Lehrangebot zur Profilschärfung im Sinne einer interdisziplinären Lehre bei und ist daher von strategischem Wert für die Entwicklung der Universität.

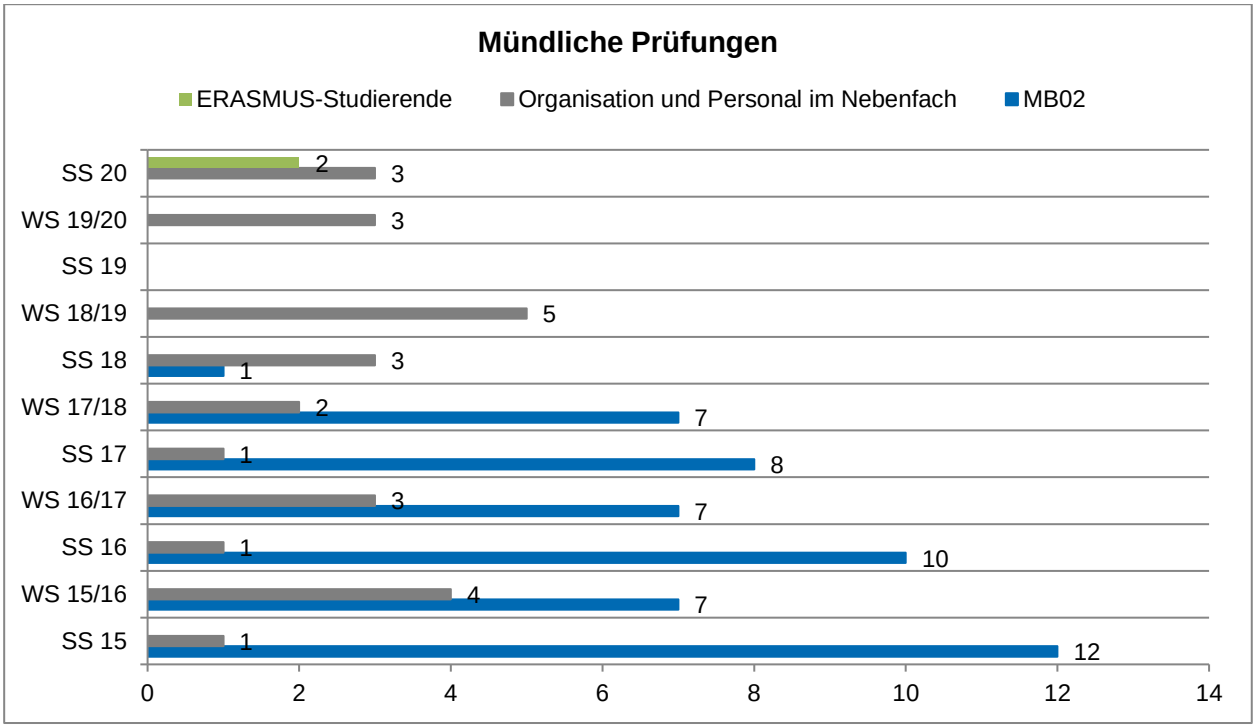
4.6 Prüfungen

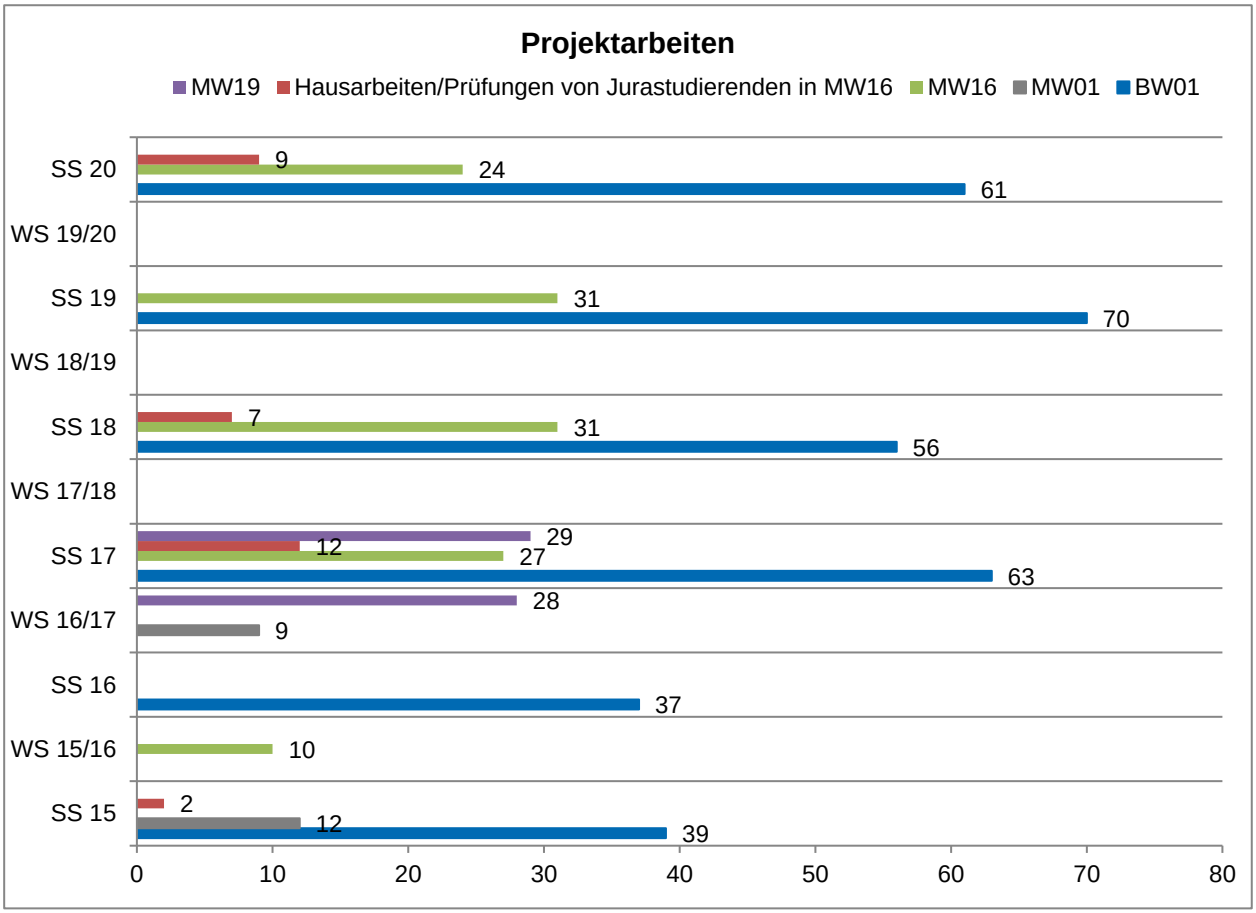
Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, in welchen Modulen wir in welcher Zahl Prüfungen abgenommen haben.




Klausuren Masterstudiengang
MW19
MW18
MB00
MW16
MW01
SS 20
WS 19/20
SS 19
WS 18/19
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS 15
25
78
39
100
67
32
83
88
94
108
28
107
81
96
28
79
68
2
82
28
11
36
44
0
20
40
60
80
100
120


Sonstige Klausuren
ERASMUS-Studierende
Studium Universale
SS 20
WS 19/20
SS 19
WS 18/19
SS 18
WS 17/18
SS 17
WS 16/17
SS 16
WS 15/16
SS 15
70
6
84
5
63
9
67
3
61
5
67
2
48
4
97
2
57
4
75
5
63
0
20
40
60
80
100
120





Projektarbeiten in MW19: kein Angebot im WS 18/19, SS 19, WS 19/20 und SS 20

4.7 Gastvorträge

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

Jaqueline Frese, Arla Foods GmbH: Gastvortrag am 29.06.2020 zu dem Thema „Praxistipps zur Karrierefindung und Entwicklung wirksamer Führung – Erfahrungen einer jungen Führungskraft“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für Nicht-Ökonomen Kurs 2“

Marit Warias und Ulrich Warias, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft mbH: Gastvortrag am 15.01.2020 zu steuerlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Aspekten bei Niederlassungen von Ärzten und Übernahmen von Praxen im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte”

Dr. med. Malte Mürköster, Facharzt für Innere Medizin, Notfallmedizin und Psychotherapie: Gastvortrag am 11.12.2019 über seine Erfahrungen mit der Gründung seiner eigenen Praxis im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

Melisa Zuchowski, Sthree GmbH: Gastvortrag am 02.12.2020 zu dem Thema „Personalauswahl aus Unternehmenssicht – Wie Sie in jedem Gespräch überzeugen“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für Nicht-Ökonomen Kurs 2“

Dr. Catharina Klumpp, Bird & Bird: Gastvortrag am 27.11.2019 zu dem Thema „Einführung in das Arbeitsrecht“ im Modul BW01 Organisation und Personal, Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft

deutsche apotheker-
und ärztebank

Lukas Kaster, Deutsche Apotheker- und Ärztebank: Gastvortrag am 13.11.2019 zu Kooperations- und Praxisformen, Einkommensmöglichkeiten durch die Niederlassung sowie Finanzierungsformen (inkl. Liquidität und steuerliche Aspekte) im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“

4.8 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2019/2020 und SS 2020) haben wir insgesamt 49 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Bachelorarbeiten

Der Einfluss von instrumentellen und symbolischen Attraktivitätsfaktoren auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine generationsspezifische Analyse (Süß mit Kollitz)

Der Einfluss von Technostress auf die Gesundheit von Mitarbeitern unter Berücksichtigung von Erholungsmöglichkeiten: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Einfluss von Mentoring auf das organisationale Commitment: Eine Analyse (Süß mit Pestotnik)

Der Einfluss transformationaler Führung auf die Arbeitsmotivation der Generation Y: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)

Auswirkungen der transformationalen Führung auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter: Eine konzeptionelle Analyse unter Berücksichtigung von Achtsamkeit (Süß mit Klingenberg)

Die Auswirkungen von Telearbeit auf die Arbeitszufriedenheit: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)

Der Zusammenhang zwischen Führung und Resilienz: Eine Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Einsatz von Telearbeit als flexibles Arbeitsmodell: Eine Analyse von Chancen und Risiken für Individuen (Süß mit Schmoll)

Eine Analyse der Auswirkungen verschiedener Arten von Idiosyncratic Deals auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern (Süß mit Pestotnik)

Der Einfluss der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements auf das Stressempfinden: Eine Analyse (Süß mit Klingenberg)

Eine Erklärung des Zusammenhangs zwischen Home-Office und der Arbeitgeberattraktivität: Eine Analyse (Süß mit Schmoll)

Der Einfluss von Personal Third Party Employer Branding auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Kollitz)

Förderung der Emotionalen Intelligenz von Führungskräften: Eine Analyse der Möglichkeiten der Personalentwicklung (Süß mit Pampus)

Flexibilisierung der Arbeit und Präsentismus: Eine Analyse möglicher Zusammenhänge (Süß mit Ruhle)

Der Einfluss von Third Party Employer Branding auf Bewerberreaktionen: Eine Analyse (Süß mit Kollitz)

Chancen und Risiken des Homeoffice für die wahrgenommene Work-Life-Integration: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)

Der Einfluss von Corporate Social Responsibility auf die Arbeitgeberattraktivität (Süß mit Faupel)

Der Einfluss des 360-Grad-Feedbacks auf die psychische Gesundheit von Führungskräften: Eine Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Einfluss digitaler Instrumente zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität: Eine Analyse am Beispiel des deutschen Gesundheitswesens (Süß mit Gehrisch)

Der Einfluss des Koordinationsinstruments Selbstabstimmung auf die Produktivität im digitalen Zeitalter (Süß mit Nguyen)

Der Einfluss transaktionaler und transformationaler Führung auf die Mitarbeitermotivation: Eine vergleichende Analyse anhand der Generation Y (Süß mit Gehrisch)

Der Einfluss des Geschlechts auf die Anpassungsfähigkeit von Auslandsentsandten: Eine vergleichende Analyse anhand ausgewählter Moderatoren (Süß mit Gehrisch)

Der Einfluss von rekrutierungsbezogenen Informationsquellen auf Bewerberreaktionen: Eine Analyse (Süß mit Kollitz)

Auswirkungen transformationaler Führung auf die Kreativität der Geführten - Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Einfluss der Unternehmenskultur auf die interne Arbeitgeberattraktivität: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Gesang)

Die Wirkung von Führungsimpulsen auf Geführte in Wettkampfsituationen: Eine empirische Analyse der Handball-Bundesliga der Herren (Süß mit Skrobek)

Masterarbeiten

Der Einfluss ausgewählter Führungsstile auf die Gewährung von I-Deals: Eine Analyse (Süß mit Altmann)

Die Rolle von persönlichen Netzwerken im Rahmen der Rekrutierung von Mitarbeitern in Familienunternehmen: Eine qualitative Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Zusammenhang zwischen Job-Charakteristika und der berufsbezogenen Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie außerhalb der regulären Arbeitszeit: Eine empirische Studie (Süß mit Pestotnik)

Anreizgestaltung für Auslandseinsätze: Eine empirische Analyse (Süß mit Altmann)

Der Zusammenhang von Feedback und Commitment: Eine empirische Analyse unter Berücksichtigung der Generationszugehörigkeit (Süß mit Ruhle)

Der Einfluss der Arbeitsgestaltung auf die Arbeitszufriedenheiten von Klinikärzten: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Einfluss der Nutzung von Homeoffice auf den Karriereerfolg: Eine empirische Analyse (Süß mit Schmoll)

Auswirkungen von Telearbeit auf die Zusammenarbeit im Team: Eine qualitative Analyse am Beispiel der Bundeswehr (Süß mit Pestotnik)

Der Einfluss von zeit- und ortsflexibler Arbeit auf die Attribution von Commitment und Kompetenz durch Vorgesetzte: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Schmoll)

Anforderungen an die Gestaltung des Personalmanagements in agilen Organisationen: Eine qualitativ-empirische Analyse (Süß mit Stumpf)

Der Einfluss ausgewählter Bürokonzepte auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Altmann)

Auswirkungen von Telearbeit auf Teams in der Findungsphase: Eine qualitative Analyse (Süß mit Klingenberg)

Der Einfluss von Weiterbildung auf das organisationale Commitment von Mitarbeitern: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)

Nachhaltiges Personalmanagement: Eine Analyse der Gestaltung flexibler Arbeitsformen am Beispiel des Homeoffice (Süß mit Altmann)

Digitale Transformation im Handwerk: Eine qualitative Analyse der Veränderungsbereitschaft aus Führungskräfte- und Mitarbeiterperspektive (Süß mit Evertz)

Der Einfluss von hierarchischer Führung und Shared Leadership auf Teamperformance: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Stumpf)

Die Rolle von Personalberatungen in der Entstehung von Candidate Experience: Eine qualitative Analyse (Süß mit Ruhle)

Der Zusammenhang zwischen Homeoffice und ausgewählten arbeitsbezogenen Stressoren: Eine empirische Untersuchung (Süß mit Schmoll)

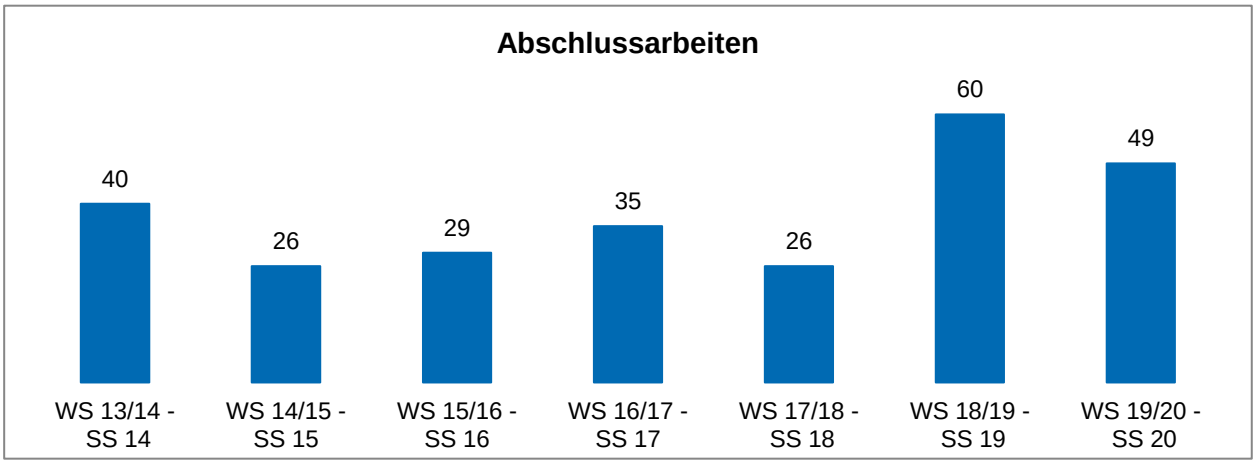
Individuelle Weiterbildungsbedarfe von Führungskräften unterschiedlicher hierarchischer Ebenen: Eine qualitative Analyse (Süß mit Gesang)

Veränderung von Workplace Commitment während einer Unternehmensintegration: Eine empirische Analyse (Süß mit Ruhle)

Die Wirkung von Idiosyncratic Deals auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie (Süß mit Pestotnik)

Einflussfaktoren der Akzeptanz agiler Methoden in Teams: Eine qualitative Analyse (Süß mit Pestotnik)

The Influence of Social Media Screening on Applicants´Job Pursuit Intention: An Experimental Study (Süß mit Schmoll)



4.9 Von-Rundstedt-Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit

Am 18.02.2020 wurde zum fünften Mal der von der Outplacement- und Karriereberatung von Rundstedt gestiftete Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation verliehen.

Caterine Schwierz, Chief Operations Officer bei von Rundstedt, der Preisträger Jonas Hillebrand, Professor Dr. Stefan Süß und Rouven Kollitz, Betreuer der Abschlussarbeit (v. l. n. r.)

Zur Wahl standen alle Abschlussarbeiten, die im WS 2018/2019 und SS 2019 geschrieben wurden. Der mit 1.500 Euro dotierte Preis ging an Jonas Hillebrand, M. Sc. für seine Masterarbeit mit dem Titel: „Der Einfluss von Corporate-Social-Responsibility-Maßnahmen auf das Arbeitgeberimage – Eine szenariobasierte Experimentalstudie im Kontext von Unternehmenskrisen“.

Die Arbeit greift die Frage auf, inwiefern CSR-Maßnahmen Einfluss auf das durch eine Unternehmenskrise geschädigte Arbeitgeberimage haben. Unternehmenskrisen schädigen das Arbeitgeberimage eines Unternehmens. Dies ist aktuell vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels besonders kritisch. Um imagebezogene Krisenfolgen zu reduzieren, können Unternehmen die Krisenkommunikationsstrategie „Bolstering“ einsetzen, das heißt die Betonung von positiven Eigenschaften und Handlungen des Unternehmens. Eine Form des Bolsterings stellt die Kommunikation von CSR-Maßnahmen dar. Allerdings war bislang unklar, ob ein Unternehmen durch die Kommunikation seiner CSR-Maßnahmen auch sein geschädigtes Arbeitgeberimage verbessern kann. Um dieses Forschungsdefizit zu reduzieren, wurde im Rahmen einer szenariobasierten Experimentalstudie der Einfluss von verschiedenen CSR-Maßnahmen auf das durch eine Unternehmenskrise geschädigte Arbeitgeberimage analysiert.

Die Arbeit von Jonas Hillebrand zeigte, dass CSR-Engagement als Instrument zur Imageverbesserung dienen kann. Die Ergebnisse verdeutlichen zudem, dass CSR-Maßnahmen legaler und ethischer Art einen positiven Einfluss auf das Arbeitgeberimage haben können, wohingegen kein Einfluss von CSR-Maßnahmen ökonomischer Art nachgewiesen werden konnte.

Prof. Dr. Stefan Süß: „Wir freuen uns sehr, dass von Rundstedt diesen Preis erneut gestiftet hat und danken dem Unternehmen dafür sehr herzlich. Es ist Jahr für Jahr ein großer Ansporn für unsere Studierenden, dass herausragende Abschlussarbeiten in der Unternehmenspraxis wahrgenommen und ausgezeichnet werden. Herr Hillebrand ist ein würdiger Preisträger. Seine 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 oder Preisträger“.

4.10 Graduiertenausbildung

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und PD 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 (PD Dr. Sascha Ruhle).

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation 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:

Dr. Stefanie Faupel

10.12.2019: Empirische Analysen im Kontext organisationaler Veränderungen – Interaktionen zwischen Akteuren und ihre Reaktionen auf Veränderungen

29.10.2019: Organisationale Veränderungen – Empirische Analysen zu Interaktionen zwischen Akteuren und ihren Reaktionen auf Veränderungen

Marius Gehrisch M. Sc.

02.07.2020: Der Einfluss organisationaler Faktoren auf die Performance von internationalen Joint Ventures

Elena Gesang M. Sc.

20.05.2020: Disentangling motives and motive attribution of employee voice behavior

28.10.2019: One follower is not like another: a latent profile analysis of followers‘ role orientation and resulting behavior

Dr. Vincent Göttel

29.04.2020: Digitalization Developments in HRM – Algorithms, Artificial Intelligence, Human-Computer Interaction and Corporate Digital Responsibility in the Workplace (Habilitandenseminar)

Ingo Klingenberg M. A.

28.10.2019: Stressbewältigung in pflegenden Berufen – Konzeptionelle Überlegungen und empirische Analysen unter Berücksichtigung der individuellen Resilienz und des Copings (Konzeptionelle Überlegungen und Modell)

Rouven Kollitz M. Sc.

15.04.2020: Employers' management of electronic word-of-mouth – An empirical analysis

29.10.2019: Word-of-Mouth-Kommunikation in der Rekrutierung – Empirische Analysen zu Ursachen und Wirkungen

Jacqueline Mehler M. A.

28.02.2020: Analyse des Implementierungsprozesses von Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Längsschnittstudie

30.10.2019: Analyse des Implementierungsprozesses von Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Längsschnittstudie

Phillip Nguyen M. A.

17.06.2020: Technologieakzeptanz und Practice-Driven Institutionalism: Eine qualitative Studie zu individuellen und institutionellen Einflüssen auf die Einstellungen zu Online-Partizipation

30.10.2019: Online-Partizipation: Eine Analyse der Nutzerakzeptanz von öffentlichen Verwaltungsmitarbeitern

Annika Pestotnik M. Sc.

24.06.2020: A person-centered approach to the study of employees' individual needs in relation to i-deal negotiation and outcomes

30.10.2019: Idiosyncratic Deals als Form der individualisierten Arbeitsgestaltung – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Dipl.-Kffr. Katja Petzsche

30.10.2019: Der Einfluss von Führung auf das Mitarbeiterempowerment in organisationalen Veränderungen – Eine empirische Analyse im Telekommunikationsumfeld

PD Dr. Sascha Ruhle

10.06.2020: What has happened cannot be undone?! Organisationale Reaktionen auf Arbeitgeberbewertungen und deren Wirkung auf die Arbeitgeberattraktivität (Habilitandenseminar)

René Schmoll M. A.

29.10.2019: An Experimental Investigation of the Flexibility Bias: The Effects of Using Flexible Work Arrangements on Career Promotability

Robin Stumpf M. Sc.

20.05.2020: Disentangling motives and motive attribution of employee voice behavior

29.10.2019: Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung und Bewertung von Employee Voice durch den Empfänger

Ines Catharina Wulf M. Sc.

22.05.2020: Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Krankheitsprävention

21.04.2020: Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Krankheitsprävention

28.11.2019: Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Krankheitsprävention

28.10.2019: Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Krankheitsprävention

Miriam Ziebell M. Sc.

28.05.2020: Which Employer Image Attributes Matter in the War for Talent? A Comparative Study on Perceived Organizational Attractiveness of Startups and Large Corporations (Doktorandenseminar der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen”)

19.05.2020: Individual Applicants’ Attributions of an Innovative Employer – A Qualitative Analysis in the Context of Startups and Large Corporations

28.10.2019: Empirische Analysen zur Rekrutierung in jungen Unternehmen

Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars vom 28.10.2019 bis 30.10.2019 in Wuppertal

Impression von einem digitalen Doktorandenseminar im SS2020

4.11 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

Engels, Judith: Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen: Empirische Analysen zu erklärenden Faktoren und Auswirkungen

Gehrisch, Marius: Organisationales Verhalten in internationalen strategischen Allianzen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf die Unternehmensperformance

Gesang, Elena: Die Rolle des Geführten in der Führungsinteraktion – Empirische Analysen zu Eigenschaften, Verhalten und Verhaltensauswirkungen

Heil, Paulina: Innovationsbezogene Teamarbeit in jungen Unternehmen – Empirische Analysen zur Ideengenerierung

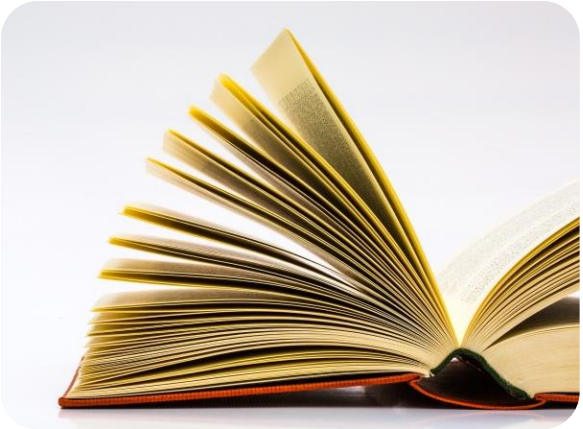
Klingenberg, Ingo: Stressbewältigung in pflegenden Berufen – Konzeptionelle Überlegungen und empirische Analysen unter Berücksichtigung der individuellen Resilienz und des Copings

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

Mehler, Jacqueline: Analyse des Implementierungsprozesses von Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Längsschnittstudie

Nguyen, Phillip: Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen: Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen der Technologieakzeptanz deutscher Verwaltungsmitarbeiter

Pestotnik, Annika: Idiosyncratic Deals als Form der individualisierten Arbeitsgestaltung – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen



Petzsche, Katja: Mitarbeiterempowerment durch Führung in organisationalen Veränderungen – Eine empirische Analyse im Telekommunikationsumfeld

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

Skrobek, Danina: Job-Crafting als Bottom-up-Prozess – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren vor dem Hintergrund des Kontexts

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

Stumpf, Robin: Einflussfaktoren auf die Wahrnehmung von Employee Voice durch den Empfänger

Wulf, Ines Catharina: Psychische Gesundheit in Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Krankheitsprävention

Miriam Ziebell: Arbeitgeberattraktivität von Start-ups und Großkonzernen – Vergleichende empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen auf die Rekrutierung

Habilitationsprojekt

Dr. Vincent Göttel: Digital Work – Algorithms, Artificial Intelligence, Human-Computer Interaction and Corporate Digital Responsibility

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

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren sowie Absentismus und Präsentismus

Online-Partizipation

Digitalisierung

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 DigiWerk: Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts

Von der Online-Terminvereinbarung bis zur Konfiguration von Produkten: Digitalisierung spielt auch im Handwerk eine immer größere Rolle. Dennoch fällt es vor allem kleineren Betrieben schwer, digitale Veränderungen zu initiieren. Hier unterstützt das interdisziplinäre Verbundprojekt DigiWerk. Mit Partnern aus Wissenschaft und Praxis entwickelt es ein Handlungskonzept für die Digitalisierung im Handwerk und erprobt das System in der Praxis.

Von wissenschaftlicher Seite ist die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf federführend im Projekt DigiWerk. Konkret wird das Projekt durch unseren Lehrstuhl, das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin sowie den Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie bearbeitet. Die Universität zu Köln ist mit dem Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Managementlehre für Nicht-Wirtschaftswissenschaftler an dem interdisziplinären Projekt beteiligt. Koordiniert wird das Projekt an unserem Lehrstuhl von Professor Dr. Stefan Süß und Dr. Lena Evertz (bis Juli 2020). Seit August 2020 haben Annika Pestotnik und Danina Skrobek die Elternzeit-bedingte Nachfolge von Dr. Lena Evertz übernommen.

Das Verbundprojekt fokussiert exemplarisch mit dem Sanitär-Heizung-Klima-Gewerbe das größte Baunebengewerbe. Gemeinsam mit den drei mittelständischen SHK-Handwerksbetrieben Beck Jacobs GmbH (Düsseldorf), Schöllgen Haustechnik GmbH (Alfter), Stamos GmbH (Grevenbroich), dem Fachverband Sanitär Heizung Klima NRW, der Kommunikationsberatung K12 Agentur für Kommunikation und Innovation GmbH sowie dem Softwarehaus Label Software Gerald Bax GmbH werden im Rahmen des stark aus der Unternehmenspraxis getriebenen Projekts zentrale Fragestellungen zur Arbeitsorganisation, Kommunikation und Wettbewerbsfähigkeit bearbeitet.

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit" (02L18B020) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Das Projekt erstreckt sich über drei Jahre. Die Fördersumme für alle Projektpartner liegt bei rund 2 Millionen Euro, davon fließen rund 220.000 Euro an unseren Lehrstuhl.

Zur Gewinnung neuer Impulse fand seitens der Projektkoordination im Februar 2020 ein Messebesuch der digitalBAU 2020 in Köln sowie ein Austausch mit dem „Kompetenzzentrum Digitales Handwerk“ statt.

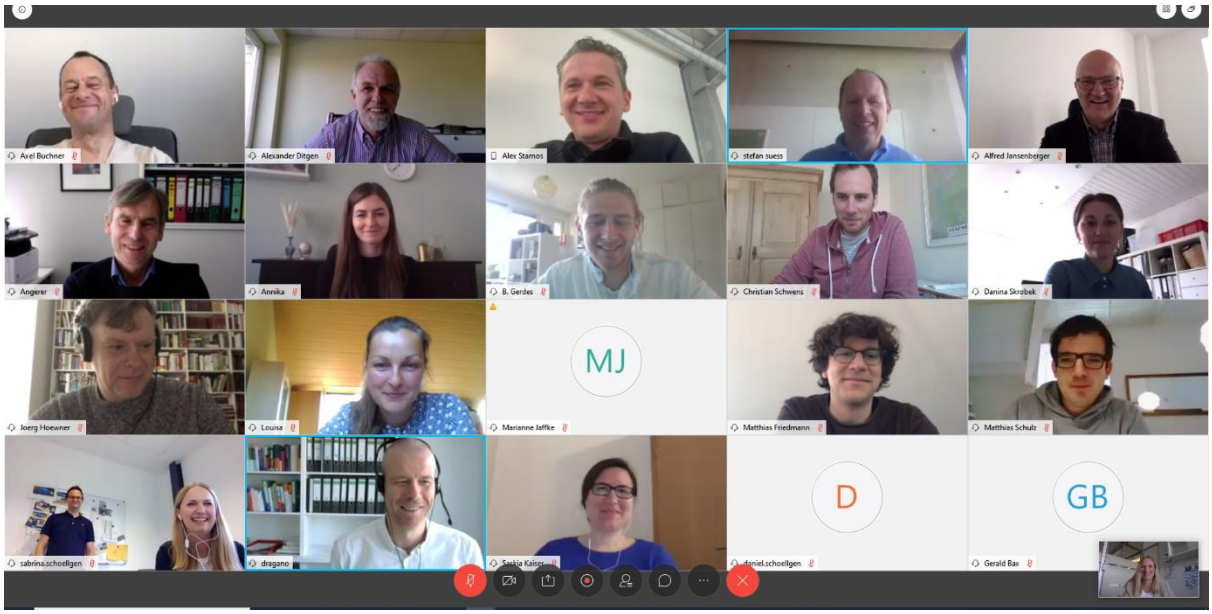
Im Berichtszeitraum wurden zudem zwei Verbundtreffen sowie ein Beiratstreffen initiiert. Das erste Verbundtreffen im Oktober 2019 diente der Vorstellung verschiedener Studienideen sowie der Ergebnispräsentation der Literatur- und Medienanalyse. Auf dem anschließenden Beiratstreffen wurde zudem der aktuelle Projektstand, welcher u. a. die Vorstellung eines Digitalisierungsverständnisses umfasste, dem 10-köpfigen Projektbeirat vorgestellt. Die Projektpartner erhielten verschiedene Impulse, konstruktives Feedback sowie zielführende Hinweise, welche in die weitere Projektplanung eingeflossen sind.

Auf dem zweiten Verbundtreffen im Mai 2020 wurden u. a. die Ergebnisse dreier qualitativer

Studien sowie einer quantitativen Studie präsentiert. Unser Lehrstuhl stellte die Ergebnisse einer dyadischen Interviewstudie mit Führungskräften und Mitarbeiter/innen in Handwerksbetrieben vor, welche zum Ziel hatte, die Veränderungsbereitschaft im Rahmen der Digitalen Transformation zu analysieren. Aufgrund von COVID-19 fand das zweite Verbundtreffen in digitaler Form statt.

Aufbauend auf den Studienergebnissen und Impulsen der Praxispartner entwickelten die Projektpartner im Rahmen eines digitalen Brainstormings verschiedene Ideen zur Umsetzung des Handlungskonzepts, welche im Anschluss strukturiert aufbereitet wurden. Mithilfe einer Umfrage wurden präferierte Ideen identifiziert und eine Gruppenzuteilung vorgenommen.

COVID-19-bedingt konnten diverse für den Berichtszeitraum geplante Konferenz- und Messeteilnahmen (u. a. VHB-Tagung 2020, SHK Messe Essen 2020, IFH/Intherm Nürnberg) leider nicht stattfinden.



Das Bild zeigt die Teilnehmer/innen des digitalen Verbundtreffens im Mai 2020.

gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Europäische Union

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

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 generieren, einzuführen und zu evaluieren.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf fünf verschiedene Universitätsstandorte. Von Seiten der Heinrich-Heine-Universität ist neben unserem Lehrstuhl das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Weitere Partner sind die Arbeitsgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Duisburg-Essen sowie mehrere Institute und Kliniken der Universitätsklinika Heidelberg, Tübingen und Ulm. Das Projekt wird durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und läuft bis zum 31.08.2021. Die Bearbeitung des betriebswirtschaftlichen Teilprojekts übernimmt Elena Gesang unter Leitung von Professor Dr. Stefan Süß und PD Dr. Sascha Ruhle.

Im Berichtszeitraum ist die komplexe Intervention gestartet, in der seit Herbst 2019 verschiedene Maßnahmen gebündelt in mehreren Krankenhäusern implementiert wurden. Dazu fanden zwei Treffen im Verbund statt. Das erste Treffen im Januar 2020 diente primär der Diskussion der weiteren praktischen Umsetzung der komplexen Intervention. Im Mai 2020 fand ein virtuelles Verbundtreffen statt, in dem vor allem der Umgang mit den veränderten Rahmenbedingungen aufgrund der Corona-Situation thematisiert wurde. Aus Perspektive unseres Lehrstuhls stand besonders die Durchführung von Interviews mit verschiedenen Funktionsträgern unterschiedlicher hierarchischer Ebenen der beteiligten Krankenhäuser an. Die finale Auswertung der Interviews folgt als nächstes. Die Ergebnisse der Interviews dienen dazu, eine Implementierungshilfe zu erstellen. Diese soll Entscheidungsträger von Klinika von der ökonomischen Vorteilhaftigkeit der Investition in die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überzeugen.

gefördert von

SEE GEN

Bundesministerium für Bildung und Forschung

5.4 Verbundprojekt PragmatiKK: Implementation pragmatischer Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen

Durch die Arbeit bedingter Stress ist ein häufiges Phänomen in der modernen Arbeitswelt, das auch in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) auftritt. Entsprechende Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsstress und seinen gesundheitlichen Folgen sind zwar prinzipiell vorhanden, sie finden aber in KKU kaum Anwendung. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des vierjährigen BMBF-Projekts darin, die Voraussetzungen, unter denen eine Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinunternehmen gelingen kann, wissenschaftlich umfassend zu analysieren, um auf dieser Grundlage konkrete Strategien zur Implementation zu entwickeln, in Betrieben anzuwenden und deren Erfolg zu evaluieren.

Mit dem Verbundprojekt PragmatiKK („Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben“) wird der Themenschwerpunkt „Arbeit und Gesundheit“, der bereits in anderen Forschungsprojekten wie z.B. DYNAMIK 4.0 und SEEGEN fokussiert wird, erneut aufgegriffen.

Das interdisziplinäre Projekt mit Akteuren aus Medizin, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre verteilt sich auf drei Universitätsstandorte. Seitens der Heinrich-Heine-Universität sind neben unserem Lehrstuhl das Institut für Medizinische Soziologie und das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin beteiligt. Außerdem sind der Stiftungslehrstuhl für BWL, insbesondere Managementlehre für Nicht-Wirtschaftswissenschaftler der Universität zu Köln und die Abteilung für Gesundheitspsychologie des Instituts für Psychologie der Leuphana Universität Lüneburg involviert. Hinzu kommen Unternehmensvertreter.

Die Bearbeitung des Projekts aus betriebswirtschaftlicher Perspektive übernimmt aktuell Ingo Klingenberg, Teilprojektleiter sind Professor Dr. Stefan Süß und PD Dr. Sascha Ruhle. Nachdem Förder- und Hemmfaktoren betrieblicher Stressprävention in KKU mittels qualitativer Interviews identifiziert wurden, sind diese Erkenntnisse lösungsorientiert aufgearbeitet worden. Dies soll KKU bei der Umsetzung des im Projekt erstellten Online-Tools zur Stressprävention unterstützen. Im nächsten Schritt wird gemeinsam mit den Projektpartnern eine Implementierungsstudie durchgeführt. In dieser wird eine erste Version des entwickelten Online-Tools auf Wirksamkeit und der Erfolg der Implementierung getestet.

Stressprävention im Betrieb PragmatiKK

www.stresspraevention-im-betrieb.de

gefördert von

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit" (02L16D020) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei dem/der Autor/in.

5.5 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Die Manchot Graduiertenschule, deren Sprecher Professor Stefan Süß gemeinsam mit Professorin Eva Lutz ist, wird von der Jürgen Manchot Stiftung gefördert und befasst sich mit den frühen Phasen der Unternehmensentwicklung und deren Herausforderungen auf dem Weg zur Wettbewerbsfähigkeit. Die erste Förderphase der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, in der zehn Promotionsstipendien vergeben wurden, begann im April 2015 und wurde im April 2019 erfolgreich beendet. Paulina Heil, die von Professor Süß betreut wird und daher dem Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation zugeordnet ist, hat ihre Dissertation zum Thema „Innovationsbezogene Teamarbeit in jungen Unternehmen – Empirische Analysen zur Ideengenerierung“ im August 2020 eingereicht.

Seit April 2019 forscht eine zweite Kohorte Stipendiatinnen und Stipendiaten zu Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen. Die Graduiertenschule zeichnet sich insbesondere durch die Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen innerhalb der Betriebswirtschaftslehre aus. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten durchlaufen ein dreijähriges, strukturiertes Doktorandenprogramm, welches ihnen neben einem umfangreichen Kursprogramm und einer intensiven Promotionsbetreuung auch eine enge Vernetzung mit der (internationalen) Wissensgemeinschaft sowie mit jungen Unternehmen ermöglicht. Abhängig von ihrer weiteren Karriereplanung können sich die Stipendiatinnen und Stipendiaten für einen Praxis- oder einen Wissenschaftszweig entscheiden, der auf den angestrebten beruflichen Weg in die Praxis oder Wissenschaft vorbereitet. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie Post-Doktoranden sind mittlerweile als Gruppe gut zusammengewachsen und konnten sich auch in die jeweiligen betreuenden Lehrstühle gut integrieren. Trotz der schwierigen Situation durch die Coronavirus-Pandemie konnte mittels digitaler Medien ein regelmäßiger, intensiver und konstruktiver Wissensaustausch stattfinden.

Miriam Ziebell, deren Promotion von Professor Süß betreut wird, beschäftigt sich in ihrer Dissertation mit dem Arbeitgeberimage junger Unternehmen. Aktuell setzt sie sich explorativ mit der Frage auseinander, welche individuellen Erwartungen Bewerberinnen und Bewerber an innovative Arbeitgeber haben. Darüber hinaus wird die gemeinsam mit Dr. Vincent Göttel konzipierte empirische Studie über die Unterschiede zwischen Start-Ups und etablierten Unternehmen hinsichtlich des Einflusses spezifischer Merkmale auf die Arbeitgeberattraktivität in Kürze bei einer internationalen Zeitschrift zur Begutachtung eingereicht.

Neben der Kooperation mit Miriam Ziebell befasst sich Dr. Vincent Göttel aktuell mit verschiedenen Themen, u. a. zur Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen und zur digitalen Arbeit. Für die Stipendiat/innen ist er ein wichtiger Ansprechpartner in fachlichen und methodischen Fragen. So führte er im Wintersemester 2019/2020 einen Soft Skill-Workshop mit den Stipendiat/innen zu Themen wie u. a. der Literaturrecherche und Journal Review-Prozesse durch.

Für Januar 2021 ist das nächste Forschungskolloquium geplant, in dem die Stipendiatinnen und Stipendiaten die Fortschritte ihrer Dissertationen, die geplanten Konferenzbesuche sowie die anstehenden Auslandsaufenthalte präsentieren werden. Nähere Informationen zur Manchot Graduiertenschule finden sich unter: http://www.mg-weju.hhu.de/.

Zweites Forschungskolloquium der zweiten Kohorte der Manchot Graduiertenschule im Haus der Universität, 24.01.2020

5.6 NRW-Forschungskolleg „Online-Partizipation“

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

Am 01.01.2019 startete die zweite Förderperiode des Forschungskollegs „Online-Partizipation“. Eine betriebswirtschaftliche Perspektive bringt Phillip Nguyen in das Kolleg ein. In seiner Dissertation beschäftigt er sich mit der Technologieakzeptanz von Online-Partizipation in deutschen Kommunalverwaltungen. Neben individuellen Aspekten wie den Einstellungen der Mitarbeiter gegenüber Online-Partizipation stehen dabei insbesondere organisationale Einflussfaktoren der Akzeptanz der Online-Partizipation im Fokus seiner Arbeit.

In Berichtszeitraum kamen die Mitglieder des Forschungskollegs zu einem Workshop zusammen, bei dem die Perspektive der Praxispartner im Vordergrund stand. Neben der Präsentation aktueller Projekte von Dienstleistern und Kommunen wurden darüber hinaus in einer Postersession die vier neugegründeten Arbeitsgruppen vorgestellt, welche die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Kollegiatinnen und Kollegiaten fördern sollen. Phillip Nguyen ist Mitglied der Arbeitsgruppe „Technologieakzeptanz“. Diese erforscht die technologische Ausgestaltung der verwendeten Applikationen vor dem Hintergrund des Diversity-Managements und der Barrierefreiheit der Prozesse. Weiterhin beschäftigt sich die Arbeitsgruppe mit der Frage, welchen Einfluss die Interaktion der Verwaltungsmitarbeiter während der Durchführung von Online-Partizipationsprojekten auf die Nutzerakzeptanz der Bürger besitzt.

In einer arbeitsgruppenübergreifenden Zusammenarbeit wurde untersucht, welchen Einfluss die COVID-19-Pandemie auf die Digitalisierung der Kommunalverwaltungen in Nordrhein-Westfalen hat.

Zuletzt bilden auch weiterhin die (aktuell online durchgeführten) Kolloquien einen integralen Bestandteil der Arbeit des Forschungskollegs. Hierbei erhalten die Kollegiatinnen und Kollegiaten die Möglichkeit, sich regelmäßig über aktuelle Forschungsvorhaben und den Stand ihrer Promotionsprojekte auszutauschen.

Dritter Workshop der zweiten Phase des Forschungskolleg Online-Partizipation am 31.01.2020 im Haus der Universität, Düsseldorf

NRW-FORSCHUNGSKOLLEG
ONLINE-PARTIZIPATION

5.7 Studie: Arbeiten während Corona

Zu Beginn der Corona-Pandemie wurden viele Beschäftigte ins Homeoffice geschickt. Welche Konsequenzen das für die Beschäftigten hat, untersuchen Professor Stefan Süß, PD Dr. Sascha Ruhle und René Schmoll in einer noch laufenden Studie. Sie greifen damit eines unserer zentralen Forschungsfelder, die Flexibilisierung von Arbeit in zeitlicher und örtlicher Hinsicht, auf. Dazu wurden zwischen dem 07.04.2020 und dem 09.05.2020 1027 Personen befragt. Die Teilnehmenden wurden gebeten, Einschätzungen über die Arbeitssituation vor Corona abzugeben und Fragen zu ihrer aktuellen Situation im Homeoffice während der Corona-Pandemie zu beantworten.

In der Studie gaben die Befragten einen selbst empfundenen Rückgang ihrer Produktivität um durchschnittlich rund 10 % im Vergleich zur sonst üblichen Arbeitssituation an. Die Produktivität sinkt stärker bei älteren Beschäftigten und in Situationen, in denen es im Homeoffice Probleme gibt, beispielsweise wenn kein adäquater Homeoffice-Arbeitsplatz oder geringe Erfahrungen mit dem Homeoffice vorhanden sind und daher aus der ungewohnten Situation Überforderung resultieren kann. Auch eine gefühlte soziale Isolation führt zu einem Rückgang der Produktivität, das heißt die fehlende Möglichkeit zum Austausch spielt hier eine Rolle. Auffällig ist, dass die Produktivitätseinschätzung bei Personen steigt, die technologieaffin sind oder bereits vor Corona Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice sammeln konnten, was darauf hindeutet, dass Gewöhnungseffekte die Situation im Laufe der Zeit verbessern können.

Ob Beschäftigte im Homeoffice Stress empfinden, hängt unserer Studie nach von verschiedenen Faktoren ab. Gefördert wird das subjektive Stressempfinden durch organisatorische Probleme im Homeoffice und gefühlte soziale Isolation. Auch Führungskräfte empfinden eine Zunahme des Stresses im Homeoffice. Das kann daran liegen, dass Koordinations- und Führungstätigkeiten auf Distanz und auf digitalem Wege ungewohnt sind und physische Nähe diese erleichtert. Da die Situation im Homeoffice dies aber oft nicht zulässt, wurde die Wahrnehmung der Führungsaufgabe ggf. als komplizierter und stressiger empfunden.

Führungsverantwortung und die gefühlte soziale Isolation verstärken zudem den wahrgenommenen Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben. Dieser wird außerdem maßgeblich von Kindern geprägt, für die Betreuungspflichten bestehen, und die, jedenfalls im Erhebungszeitraum, oft bei Homeschooling-Angeboten unterstützt werden mussten. Aus der Forschung ist bekannt, dass ein dauerhaft empfundener Konflikt zwischen den Anforderungen der Arbeit und den Aufgaben und Verpflichtungen des Privatlebens wiederum Stress auslösen, unzufrieden machen und die Produktivität verringern kann. Ganz entscheidend dafür ist aber zum einen, was das Individuum bevorzugt – eine Trennung von Arbeit und Privatleben oder die Integration beider Bereiche. Diese sog. individuelle Segmentationspräferenz sollte nach Möglichkeit bei der Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden. Zum anderen zeigt sich, dass

Unterstützung des Arbeitgebers die empfundenen Konflikte und damit vermutlich mittelbar auch den empfundenen Stress reduzieren kann. Insofern sollte eine Homeoffice-Nutzung nach Corona von entsprechenden Maßnahmen flankiert sein, zum Beispiel IT-Support oder die Möglichkeit zum informellen (digitalen) Austausch.

Wie einzelne Beschäftigte die Arbeit von zu Hause aus empfinden, hängt unserer Studie nach maßgeblich von der privaten Situation ab, zum Beispiel vom Alter der Beschäftigten, ihren Betreuungspflichten gegenüber Kindern und ihrer empfundenen sozialen Isolation durch das Homeoffice. Neben der sozialen Isolation prägt die Betreuung von Kindern den empfundenen Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben am stärksten. Insgesamt macht das deutlich, dass eine Doppelbelastung, zu Hause zu arbeiten und gleichzeitig Kinder zu betreuen, eine Situation ist, die die Beschäftigten nicht langfristig tragen können.

Die Ergebnisse der Studie sind in die mediale Berichterstattung u. a. des WDR, der Rheinischen Post, der Westdeutschen Zeitung, des Stern, des Express, von Antenne Düsseldorf sowie in Online-Berichte u. a. bei Web.de, 1und1 und Forschung und Lehre eingeflossen. Eine zweite Befragung der Probanden aus der ersten Welle startete Ende August 2020. Wir sind gespannt darauf, ob sich die durch die Befragten wahrgenommene Situation infolge der gegenüber April und Mai 2020 deutlich gelockerten Corona-Beschränkungen geändert hat.

5.8 Abgeschlossene Promotionen und Habilitation

Im Berichtszeitraum wurde am Lehrstuhl das Promotionsvorhaben von **Dr. Lena Evertz und Dr. Stefanie Faupel** sowie das Habilitationsvorhaben von **PD Dr. Sascha Ruhle** erfolgreich abgeschlossen.

Promotion Dr. Lena Evertz

Dr. Lena Evertz (2. v. r.) nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Univ.-Prof. Dr. Rüdiger Hahn, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Jun.-Prof. Dr. Marius Wehner

Titel der Dissertation: Der Einfluss individueller Unterschiede auf Bewerberreaktionen – Empirische Analysen vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment

Disputation am 22.10.2019 zu dem Thema: Individuelle Bewerberentscheidungen in den verschiedenen Phasen des Rekrutierungsprozesses – Eine empirische Analyse

Zusammenfassung der Dissertation: Der Fachkräftemangel versetzt Arbeitgeber bereits seit mehreren Jahren in einen Wettbewerb um qualifizierte Bewerber und macht eine Positionierung als attraktiver Arbeitgeber unumgänglich. Dabei rückt angesichts der wachsenden Bedeutung, die Personen ihrer eigenen Individualität beimessen, auch bei Bewerbern die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse in den Fokus von Wissenschaft und Praxis.

In der Rekrutierungsforschung wird die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse von Bewerbern und eine damit verbundene zielgruppenspezifische Ansprache potenzieller Mitarbeiter als Targeted Recruitment bezeichnet. Targeted Recruitment soll eine Passung zwischen den individuellen Erwartungen des Bewerbers, welche sich in Werten und Bedürfnissen ausdrücken, und den Anforderungen und Anreizen des Arbeitgebers herstellen. Hierdurch können Rekrutierungsaktivitäten gezielt auf gesuchte Bewerberprofile zugeschnitten werden. Um dies zu erreichen, ist es notwendig, Bewerber/innen nicht als homogene Gruppe zu betrachten, sondern einen möglichen Einfluss von individuellen Unterschieden zu berücksichtigen. Trotz der hohen Relevanz des Targeted Recruitment mangelt es in der Forschung an einer systematischen Auseinan-

dersetzung zielgruppenspezifischer Rekrutierung. Hierdurch bleibt der Praxis eine zielgruppenspezifische Rekrutierung verwehrt, da aufgrund fehlender Forschungserkenntnisse bisher kaum Implikationen für das Targeted Recruitment abgeleitet werden konnten.

Die Dissertation analysiert daher den Einfluss individueller Unterschiede auf die Wahrnehmung, die Intention und das Verhalten von Bewerbern vor dem Hintergrund des Targeted Recruitment. Die Analyse erfolgt in einem ersten Schritt mittels einer systematischen Literaturanalyse, die den aktuellen Forschungsstand zusammenfasst und Forschungslücken aufzeigt. Die Forschungslücken wurden daraufhin mithilfe dreier qualitativer und quantitativer Studien adressiert.

Die Ergebnisse der Dissertation zeigen, dass potenzielle Bewerber – in Abhängigkeit ihrer individuellen Motivausprägung – instrumentelle (z. B. Gehalt) und symbolische Attraktivitätsfaktoren (z. B. Teamklima) eines Arbeitgebers als unterschiedlich wichtig bewerten und diese Bewertung auch vom Geschlecht beeinflusst werden kann.

Darüber hinaus verdeutlicht die Dissertation, dass positive Arbeitgeberbewertungen im Internet auf sogenannten Arbeitgeberbewertungsportalen (z. B. kununu.com) die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität positiv beeinflussen und dass dieser Zusammenhang von individuellen Unterschieden wie der Arbeitsplatzsucherfahrung eines Bewerbers moderiert wird.

Die Dissertation verdeutlicht überdies, dass die Entscheidung von Bewerbern für oder gegen einen Arbeitgeber nicht ausschließlich von rational zu bewertenden instrumentellen und symbolischen Faktoren beeinflusst wird, sondern Bewerber auch intuitive Entscheidungen treffen. Die Dissertation trägt somit zu der in der betriebswirtschaftlichen Forschung geführten Diskussion über intuitive Entscheidungen bei. Ferner verdeutlicht die Arbeit, dass Bewerber durch sogenannte Insider-Informationen von Bekannten oder Verwandten, die bereits bei einem potenziellen Arbeitgeber tätig sind, beeinflusst werden.

Zusammenfassend leistet die Dissertation wichtige Beiträge zur Rekrutierungsforschung, indem sie diese um eine zielgruppenspezifische Betrachtungsweise erweitert und individuelle Charakteristika von Bewerbern in den Fokus nimmt.

Promotion Dr. Stefanie Faupel

Dr. Stefanie Faupel (2. v. l.) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Rüdiger Hahn (l.), Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß (2. v. r.) und Univ-Prof. Dr. Andreas Engelen (r.)

Titel der Dissertation: „Organisationale Veränderungen – Empirische Analysen zu Interaktionen zwischen Akteuren und ihren Reaktionen auf Veränderungen“

Disputation am 24.09.2020 zu dem Thema: „Predicting managers‘ championing behavior through subordinates‘ change-related voice – The role of perceived subordinate support“

Zusammenfassung der Dissertation: Seitdem es Organisationen gibt, finden auch organisationale Veränderungen statt. Sie sind notwendig, um als Organisation langfristig bestehen zu können. Unter anderem aufgrund von Entwicklungen wie Globalisierung, Digitalisierung und gesellschaftlichem Wertewandel wurden in den letzten Jahren vermehrt moderate bis weitreichende Veränderungen in Organisationen durchgeführt. Häufig scheitern Veränderungen jedoch und erreichen intendierte Ziele nicht. Forscher sehen eine zentrale Ursache dafür in der mangelnden Unterstützung durch die Akteure organisationaler Veränderungen, zu denen in der Organisation Manager verschiedener Ebenen, unterstellte Mitarbeiter/innen, Spezialisten (insb. aus den Bereichen Organisation und Personal) sowie die betriebliche Interessenvertretung zählen. Zwischen den Akteuren finden Interaktionen, z. B. durch Personalführung oder Kommunikation, statt, die beeinflussen, wie die Akteure in Bezug auf Veränderungen fühlen, denken und wie sie sich verhalten. Diese Reaktionen auf Veränderungen beeinflussen letztlich den Erfolg oder Misserfolg von Veränderungen.

Die bisherige Forschung untersucht bestimmte Interaktionen zwischen Akteuren sowie Reaktionen auf Veränderungen, während andere vernachlässigt werden. Der Fokus bisheriger Forschung ist darin begründet, dass bestimmte Rollen in Veränderungen zu stark an spezifische Akteure und Positionen in der Hierarchie geknüpft werden. So liegen beispielsweise Erkenntnisse dazu vor, inwiefern Manager die Reaktionen unterstellter Mitarbeiter auf Veränderungen beeinflussen, während sich weniger Erkenntnisse zum Einfluss unterstellter Mitarbeiter/innen auf Manager finden, obwohl Forschung aus anderen Bereichen (z. B. Employee Voice, Followership) diesen Einfluss nahelegen. Die betriebliche Interessenvertretung findet in der Forschung zudem nur begrenzt Berücksichtigung. Darüber hinaus sind Erkenntnisse zu Interaktionen teils widersprüchlich. Die Dissertation analysiert daher In-

teraktionen zwischen Akteuren, die an organisationalen Veränderungen beteiligt sind, und deren Reaktionen auf Veränderungen. Sie erfolgt mithilfe qualitativer und quantitativer Studien.

Die Dissertation liefert Erkenntnisse zum Einfluss verschiedener Kommunikationsstrategien des Top-Managements bei der Kommunikation von Veränderungen. Es zeigt sich, dass unterstellte Mitarbeiter ein höheres Commitment gegenüber Veränderungen empfinden, wenn das Top-Management Veränderungen partizipativ kommuniziert, d. h. Mitarbeitern die Möglichkeit zur Beteiligung gibt, als wenn es Veränderungen programmatisch kommuniziert, d. h. der Fokus auf top-down Informationsweitergabe liegt. Kommuniziert das Top-Management Veränderungen partizipativ, nehmen Mitarbeiter die Umsetzung als fairer wahr und fühlen sich in der Folge stärker an die Veränderungen gebunden. Darüber hinaus zeigt die Dissertation, dass Manager der unteren und mittleren Ebene durch transformationale Führung beeinflussen, inwiefern sich unterstellte Mitarbeiter für die Umsetzung organisationaler Veränderungen einsetzen. Transformationale Führung trägt dazu bei, dass Mitarbeiter einen höheren Nutzen der Veränderungen wahrnehmen und höheres Arbeitsengagement entwickeln, was dann einen verstärkten Einsatz der Mitarbeiter für die Umsetzung der Veränderungen zur Folge hat.

Ein ähnlicher Einfluss kann aber auch umgekehrt von unterstellten Mitarbeitern auf Manager entstehen. So zeigen die Ergebnisse der Dissertation, dass Manager sich verstärkt für Veränderungen einsetzen, wenn unterstellte Mitarbeiter ihnen konstruktive Vorschläge und Ideen zur verbesserten Umsetzung unterbreiten. Manager fühlen sich in diesem Fall von ihren Mitarbeitern unterstützt, was den beschriebenen Zusammenhang erklärt. Die Ergebnisse der Dissertation zeigen auch, dass Betriebs- oder Personalrat einen wichtigen Akteur organisationaler Veränderungen darstellen und ein hohes Maß an Legitimität seitens zu vertretender Mitarbeiter wahrnehmen. Die Dissertation liefert Indizien, dass die Legitimität betrieblicher Interessenvertreter in organisationalen Veränderungen im Vergleich zum „normalen“ Arbeitsalttag sogar steigt. Durch die gewonnenen Erkenntnisse trägt die Dissertation somit zu einem differenzierten Verständnis der Interaktionen zwischen Akteuren, die an organisationalen Veränderungen beteiligt sind, und deren Reaktionen auf Veränderungen bei.

Habilitation PD Dr. Sascha Alexander Ruhle

PD Dr. Sascha Ruhle (Mitte) nach dem Habilitationskollquium mit den Gutachtern Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß (links) und Univ.-Prof. Dr. Rüdiger Hahn (rechts).

Titel der Habilitation: „Essays on Organizational Behavior“

Habilitationskollquium am 10.06.2020 zu dem Thema: “What has happened cannot be undone?! Organisationale Reaktionen auf Arbeitgeberbewertungen und deren Wirkung auf die Arbeitgeberattraktivität“

Zusammenfassung der Habilitation: Forschung im Bereich Organizational Behavior untersucht, wie das Verhalten von Menschen in Organisationen von ihnen selbst, anderen Individuen und Strukturen beeinflusst wird. Dabei steht unter anderem im Fokus, Belege dafür zu liefern, wie Individuen wirksam dazu bewegt werden können, ihr Verhalten auf die Ziele von Organisationen auszurichten. Die Forschung stützt sich einerseits auf verschiedene Theorien, Methoden und Themen, um diese Vielfalt zu berücksichtigen. Andererseits werden verschiedene Analyseebenen verwendet, um zu verstehen, wie Individuum, Team oder Organisation interagieren.

Unter Verwendung dieser unterschiedlichen Ansätze baut die Habilitation auf neun wissenschaftlichen Publikationen im Bereich des Organizational Behavior auf, die sich mit einer oder mehreren der drei Ebenen befassen, um das Verständnis über das Verhalten von Individuen am Arbeitsplatz zu vertiefen. Dabei wird die individuelle, die Gruppen- und die Organisationsebene um Erkenntnisse zum Kontext erweitert. Insgesamt bietet die Habilitation so Implikationen, die über die Beiträge der einzelnen Artikel hinausgehen.

Erstens konnten verschiedene Formen des Kontextes als direkte Faktoren identifiziert werden, um individuelles Verhalten zu erklären. Mit Blick auf die Forderung nach der Einbeziehung des Kontextes in die Forschung zum Verhalten in Organisationen schließt die Habilitation damit an die Diskussion über die Bedeutung des Kontextes an, die vor mehr als 20 Jahren begonnen hat. Sie zeigt auf, dass der berufliche, soziale und situative Kontext verstärkt berücksichtigt werden sollte.

Zweitens zeigt sich, dass der Kontext nicht nur einen unmittelbaren Rahmen schafft, sondern darüber hinaus innerhalb dieses Rahmens unbeobachtete kontextuelle Unterschiede existieren können, welche die Bedeutung einzelner Zusammenspiele verändern. So zeigte sich beispielsweise, dass Voice Behavior von Mitarbeitern nicht nur vom Inhalt abhängt, sondern dass der Inhalt sich auch auf die gefühlte Sicherheit auswirkt.

Drittens kann der Kontext einen Faktor darstellen, der beim Vergleich verschiedener Studien berücksichtigt werden muss, da ansonsten kontextuelle Invarianzen entstehen können, die einen Vergleich verzerren. So wird beispielsweise in einer Organisation, innerhalb der eine präsentistische Kultur existiert, Arbeiten trotz Krankheit als unfreiwillig, gezwungen oder von anderen als erwartet wahrgenommen. Im Gegensatz dazu wird bei einer individuellen Entscheidungskultur das Verhalten als freiwillig, optional und als eine eigenständig zu treffende Entscheidung erlebt. Wenn dieser Kontext nicht berücksichtigt wird, lassen sich die Präsentismustage zwischen Organisationen nicht adäquat vergleichen.

Die Habilitation liefert überdies auch Hinweise zur weiteren Forschung. Insbesondere wird thematisiert, dass zukünftige Forschung im Bereich des Organizational Behavior die kontextuellen Unterschiede sowohl bei der Konzeptualisierung von Studien als auch bei der Beschreibung von Forschungsergebnissen berücksichtigen und transparent darstellen sollte.

Zusammenfassend leistet die Habilitation wichtige Beiträge zum Forschungsbereich des Organizational Behavior, indem sie die vielseitige Bedeutung des Kontextes belegt.

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 6. Gemeinsamen Forschungskolloquium (11.02.-12.02.2020 in Düsseldorf) wurden folgende Vorträge gehalten:

Robin Stumpf (HHU Düsseldorf): The Effectiveness of Electronic Voice: An Experimental Investigation of the Impact of Enterprise Social Media Voice on Voice Recognition

Ricarda Rauch (UniBw München): Digital mindsets: a quantitative, person-centered approach

Linda Schmidt (UniBw München): Vertrauensentwicklung in projektbasierten Organisationen

Katja Petzsche (HHU Düsseldorf): Mitarbeiterempowerment in Veränderungen – Einfluss der vertikalen Führungsdyade

Ingo Klingenberg (HHU Düsseldorf): Stressbewältigung in pflegenden Berufen: Eine latente Profilanalyse

Patrick Sailer (UniBw München): Agilität – eine qualitative Untersuchung

Miriam Ziebell (HHU Düsseldorf): Das Image „Innovativer Arbeitgeber" – Eine qualitative Analyse mit Fokus auf Employer-Branding-Maßnahmen aus dem Start-up und Corporate-Umfeld

Bianca Littig (UniBw München): Alternative Karrierepositionen in Anwaltskanzleien – eine Analyse der Präferenzen potenzieller Bewerber*innen

Phillip Nguyen (HHU Düsseldorf): Online-Partizipation: Eine Analyse der Technologieakzeptanz von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung

Anna-Lisa Schneider (UniBw München): Emotionen in der offenen Strategiefindung

Annika Pestotnik (HHU Düsseldorf): Der Zusammenhang zwischen Idiosyncratic Deals und Arbeitsstress – Eine empirische Analyse

Christina Werner (Uni BW München): Deep Level Diversity – Ergebnisse einer qualitativen Befragung in der Audi AG

Elena Gesang (HHU Düsseldorf): One follower is not like the other! A latent profile analysis of followers' role orientation

Gruppenfoto vom 6. Gemeinsamen Forschungskolloquium mit der UniBw in Düsseldorf, 11.02.2020

5.10 Tagungsteilnahmen

Sowohl der Lehrstuhlinhaber als auch andere Lehrstuhlmitglieder waren im Berichtszeitraum auf einigen 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. Aufgrund der Corona-Pandemie sind im Jahr 2020 zahlreiche Konferenzen ausgefallen, so dass die Zahl der Konferenzbesuche deutlich geringer war als in den Vorjahren.

Gute Arbeit ist die beste Medizin – Neue Formen der Arbeit und ihre Auswirkungen, Hannover, 10/2019 (Wulf, Ines)

11th International Conference of the Dutch HRM Network, Tilburg, 11/2019 (Göttel, Vincent; Ziebell, Miriam)

International Conference on Information Systems (ICIS), München, 12/2019 (Schmoll, René)

6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw München, Düsseldorf, 02/2020 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Frankfurt, 03/2020 (Evertz, Lena; Nguyen, Phillip; Pestotnik, Annika) (Konferenz abgesagt)

21st Nordic Conference on Small Business Research, Kolding, 05/2020 (Göttel, Vincent) (Konferenz abgesagt)

16th International Human Resource Management Conference, Paris, 06/2020 (Gesang, Elena; Göttel, Vincent; Schmoll, René; Ziebell, Miriam) (Konferenz abgesagt)

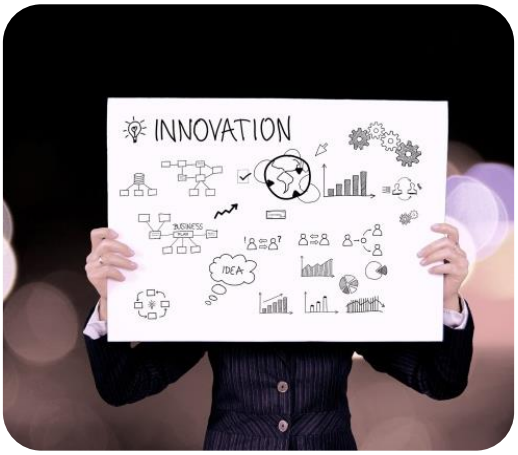
Idiosyncratic Deals – A Methodological and Theoretical Development Meeting, Edinburgh, 07/2020 (Pestotnik, Annika) (Konferenz abgesagt)

Herbstworkshop 2020 der Wissenschaftlichen Kommission Personal, Düsseldorf, 09/2020 (Süß, Stefan; Göttel, Vincent; Ziebell, Miriam und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

5.11 Institutionelle Forschungskooperationen

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

Einen Schwerpunkt bildet unsere Forschung zu Themen, die mit Arbeitsbelastungen, Stress und betrieblichem Gesundheitsmanagement zu tun haben. Das BMBF-Verbundprojekt zum Thema **„Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts (DigiWerk)“** 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 Professor Schwens von der Universität zu Köln und einer Reihe von Partnern aus der Unternehmenspraxis. Professor Angerer ist auch Partner in Projekt **„Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus (Seegen)“**, das wir darüber hinaus mit Partnern der Universitäten Ulm, Heidelberg und Tübingen sowie Partnern aus der Praxis bearbeiten. Zudem gehören Professor Dragano, Professor Angerer und Professor Schwens zu dem Team, das gemeinsam mit Partnern der Universität Lüneburg und aus der Unternehmenspraxis das BMBF-Projekt **„Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben (PragmatiKK)“** bearbeitet.



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

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

Mit Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser kooperieren wir im Rahmen des **gemeinsamen Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München**.

Daneben gibt es selbstverständlich noch themenspezifische bilaterale Kooperationen einzelner Wissenschaftler/innen mit Kolleg/innen anderer Universitäten.

5.12 Gutachtertätigkeiten

Im Berichtszeitraum waren Univ.-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 Mitherausgeber des German Journals of Research in Human Resource Management (Zeitschrift für Personalforschung).

(1) Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften und Konferenzen

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- The International Journal of Human Resource Management
- Management Revue
- Personnel Review
- German Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie
- Zeitschrift Führung und Organisation
- Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- 82. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft – VHB 2020

Dr. Sarah Altmann

- Management Review Quarterly
- German Journal of Human Resource Management
- Personnel Review
- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Dr. Lena Evertz

- Management Review Quarterly
- 82. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft – VHB 2020
- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Marius Gehrisch

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020

Elena Gesang

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020

Dr. Vincent Göttel

- Asia Pacific Management Review
- Journal of Electronic Commerce Research
- Universal Access in the Information Society
- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020
- 80th Academy of Management Annual Conference 2020
- International Conference on Big Data and Blockchain 2020

Ingo Klingenberg

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020

Rouven Kollitz

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020
- 82. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft – VHB 2020

Annika Pestotnik

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020

PD Dr. Sascha Ruhle

- Baltic Journal of Management
- BMJ Open
- Human Resource Development Review
- International Journal of Environmental Research and Public Health
- Journal of Organizational Behavior
- German Journal of Human Resource Management
- European Academy of Management Conference 2020
- 80th Academy of Management Annual Conference
- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- 82. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft – VHB 2020

René Schmoll

- 40th International Conference on Information Systems
- 16th International Human Resource Management Conference

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- German Journal of Human Resource Management
- Management Revue

Bianca Straßhöfer

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020

Robin Stumpf

- Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft 2020

Miriam Ziebell

- International Human Resource Management Conference (IHRM 2020)

(2) Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Erstgutachten zur Dissertation von Stefanie Faupel mit dem Titel „Organisationale Veränderungen – Empirische Analysen zu Interaktionen zwischen Akteuren und ihren Reaktionen auf Veränderungen“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Zweitgutachten zur Dissertation von Sylvia Feilhauer mit dem Titel: „Cross-sector partnerships for sustainability: Formation, evaluation and Risk Management“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Gutachten zur Habilitation von Dr. Sascha Ruhle mit dem Titel „Essays on Organizational Behavior“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Gutachten für die Deutsche Forschungsgemeinschaft

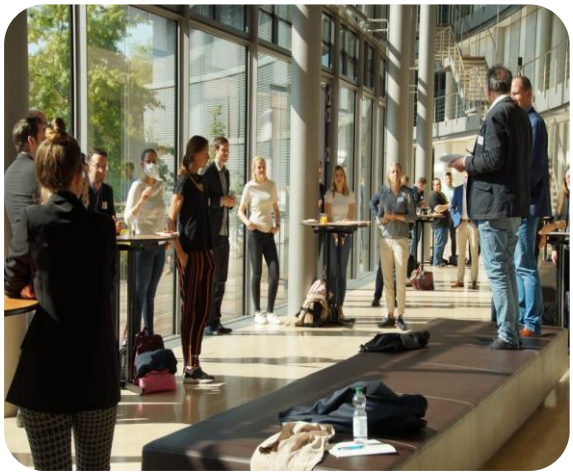
6 Herbstworkshop der WK Personal

Am 17. und 18. September fand – unter strengen Corona-Auflagen – der Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im VHB statt. Professor Süß, der aktuell Vorsitzender der Kommission ist, und sein Team begrüßten dazu rund 70 Teilnehmer/innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Es wurden insgesamt 46 Vorträge präsentiert, die zuvor in einem Begutachtungsverfahren ausgewählt wurden.

Im Zuge des Workshops fand eine Podiumsdiskussion zum Thema „Arbeiten während und nach Corona: Herausforderungen für die Personalforschung und Personalpraxis“ statt, in deren Rahmen als Vertreter der Personalpraxis Dr. Ulf Mainzer (Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstands der ERGO) sowie Professor Nico Dragano (Institut für Medizinische Soziologie, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf), Professor Stephan Kaiser (Professur für Allgemeine Betriebswirtschafslehre, insb. Personalmanagement und Organisation, Universität der Bundeswehr München) und Professorin Renate Ortlieb (Institut für Personalpolitik, Karl-Franzens-Universität Graz) mit Professor Stefan Süß diskutierten. Die Podiumsdiskussion ist auf den folgenden Seiten beschrieben.

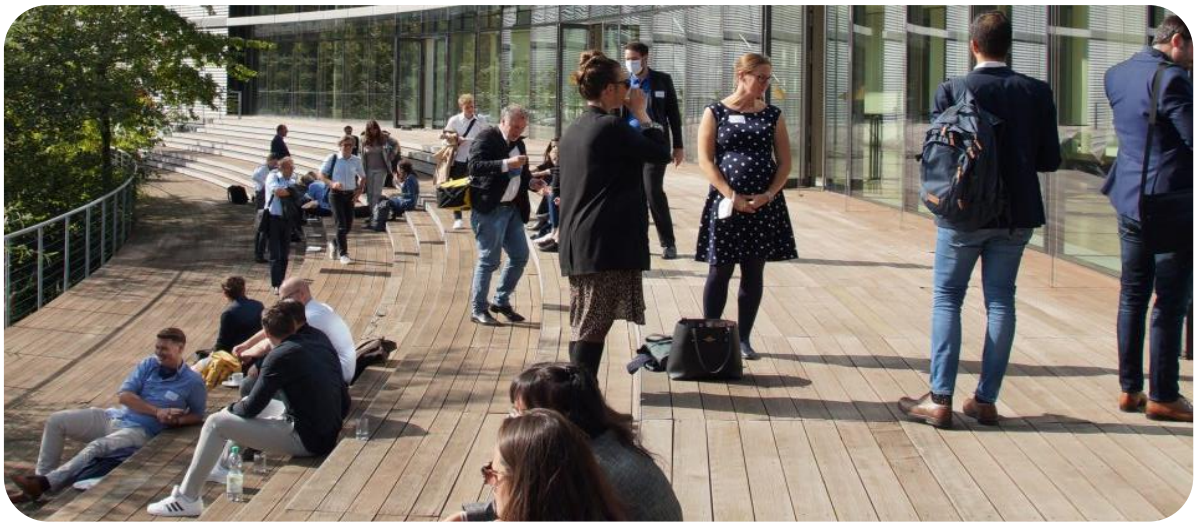
Professor Süß: „Wir haben eine sehr interessante Tagung mit zahlreichen spannenden und erkenntnisreichen Vorträgen und Diskussionen erlebt, die uns die ganze thematische und methodische Bandbreite gezeigt hat, mit der sich die deutschsprachige Personalforschung aktuell befasst. Die Podiumsdiskussion war ein echtes Highlight und hat das aktuelle Thema „Arbeiten während und nach der Corona-Pandemie“ differenziert beleuchtet. Mein besonderer Dank gilt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich sehr vorbildlich an die Hygienemaßnahmen während der Tagung gehalten haben. So konnten wir zeigen, dass Tagen auch während der Pandemie möglich ist. Ich danke zudem der ERGO für das großzügige Sponsoring des Workshops!“



Verabschiedung durch Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Wenzel Matiaske im Foyer des oeconomicums

Foyer des oeconomicums

Impression eines Vortrags von Elena Gesang und Robin Stumpf



Terasse des oeconomicums

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Anna van der Velde, eine der Preisträgerinnen des Best Paper Awards der PERSONALquarterly

Podiumsdiskussion: “Arbeiten während und nach Corona: Herausforderungen für die Personalforschung und Personalpraxis“

Im Rahmen des Herbstworkshops der Wissenschaftlichen Kommission Personal im VHB diskutierten am 17.09.2020 Vertreter aus Wissenschaft und Praxis darüber, welche Herausforderungen hinsichtlich des Arbeitens während und nach der Corona-Pandemie existieren. Die Podiumsdiskussion wurde von Professor Stefan Süß (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation) moderiert.

Als Vertreter der Personalpraxis stellte Dr. Ulf Mainzer (Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstands der ERGO) dar, wie die ERGO mit den Konsequenzen der Pandemie bis jetzt umgeht. Er führte an, dass die Auswirkungen gravierend gewesen seien und sagte, „dass das Gebäude zeitweise wie ausgestorben wirkte“. Zugleich betonte Dr. Mainzer, dass sich viele alltägliche Dinge geändert hätten (z. B. Reisen, Kommunikation). Er geht davon aus, dass die aktuelle Situation bis zum zweiten Quartal 2021 bestehen bleiben wird und rund 55 % der Mitarbeiter weiterhin im Homeoffice arbeiten werden. Langfristig müsse die ERGO sich um eine Balance bemühen, so dass man mit einer Mischung aus Homeoffice und Arbeiten vor Ort im Büro plane.

Professor Nico Dragano (Institut für Medizinische Soziologie, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) brachte eine epidemiologische Perspektive in die Diskussion ein. Er hob hervor, dass vor allem Berufe im Gesundheitswesen einem höheren Infektions-risiko am Arbeitsplatz ausgesetzt seien, wobei die Gefahr abnehme. Zudem sei das Risiko im Einzelhandel, aber auch in lehrenden Berufen etwas höher. Professor Dragano machte deutlich, dass während der Hochzeit der Pandemie die schnelle Reaktion der Betriebe ein Schlüsselfaktor gewesen sei, um die Zahl der Infektionen einzudämmen. Die Homeoffice-Nutzung bot dabei eine Möglichkeit, um der Ansteckungsgefahr während des Pendelns mit dem ÖPNV aus dem Weg zu gehen. Allerdings betonte Professor Dragano auch, dass die durch Corona bedingte zum Teil sofortige Einführung digitaler Tools sog. „Technostress“ begünstigen kann, der aus der Überforderung im Umgang mit (neuen) Technologien resultieren kann. Er riet Betrieben, die Rahmenbedingungen digitaler Arbeit zu optimieren (z. B. durch IT-Support, betriebliche Regeln), um diese Art von Stress zu verhindern.

Professor Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München) vertritt die Auffassung, dass die digitale Zusammenarbeit, die durch Corona unverzüglich notwendig wurde, in den meisten Fällen gut funktionierte. Dennoch seien negative Begleiteffekte einer verstärkten Arbeit im Homeoffice, wie beispielsweise soziale Isolation, eine Doppelbelastung für Elternteile durch Home-Schooling oder fehlende Emotionalität bei der Arbeit nicht auszuschließen. Zusätzlich sprach Professor Kaiser potenzielle langfristige Konsequenzen der digitalen Zusammenarbeit an: Zum einen könnten der Wissenstransfer im Unternehmen und die Innovationskraft gehemmt werden, zum anderen das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Unternehmen abnehmen. Abschließend betonte er, dass das von Bundesarbeitsminister Heil geforderte Recht auf Homeoffice als Idee grundsätzlich richtig sei – es bedürfe allerdings einer äußerst differenzierten Umsetzung.

Professorin Renate Ortlieb (Universität Graz) berichtete über ein Projekt in der österreichischen Steiermark, das untersucht, wie Betriebe die Arbeit im Homeoffice, aber auch die Arbeit vor Ort im Büro organisieren. Sie zeigte auf, dass sich in einigen Betrieben grundlegende Regeln und Routinen ändern mussten. Als eine Best-Practice-Empfehlung sprach sie das sog.

„Ampelsystem“ an. Dieses soll dahingehend Sicherheit geben, dass durch die Kommunikation einer Ampelfarbe ein Verständnis dafür geschaffen wird, wie hoch das derzeitige Infektionsrisiko ist, und dass zugleich in der Belegschaft der Kenntnisstand darüber wächst, welche Maßnahmen angesichts des Infektionsgeschehens zu vollziehen seien. Abschließend machte Professorin Ortlieb deutlich, dass neben derartigen Maßnahmen auch das Engagement einzelner Personen sowohl im Personalmanagement als auch in den Gremien der Mitbestimmung sowie der Unternehmensführung maßgeblich seien, um der Belegschaft ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln.

Aus dem Plenum wurden Fragen zu der Nutzung von Coworking-Spaces und den Auswirkungen der Pandemie auf Coworking angesprochen.

Die Nachfrage nach solchen Arbeitsorten könnte aktuell und zukünftig weiter zunehmen, weil viele Menschen zu Hause nicht die Umgebung vorfinden, um in Ruhe arbeiten zu können. Zugleich wurde davor gewarnt, dass Beschäftigte unkontrolliert mobil arbeiten, da ein Ansturm auf Arbeitsorte wie z. B. Cafés in Zeiten von Corona problematisch sei. Eine weitere Frage richtete sich darauf, ob durch die Nutzung von Homeoffice innerhalb eines Unternehmens eine Zweiklassengesellschaft entstehe, wenn manche diese Option gar nicht erst wahrnehmen könnten, da sie z. B. in der Produktion arbeiten. Dies könnte zu Neid und Konflikten in Betrieben führen. Eine weitere Frage bezog sich auf mögliche Arbeitsplatzkosten, die durch eine Verrichtung der Arbeit im Homeoffice für Beschäftigte entstehen können. Hierzu wird seitens der Wissenschaft die Meinung vertreten, dass Unternehmen eventuelle Einsparungen zumindest teilweise an die Beschäftigten weitergeben müssten. Auch Dr. Mainzer führte aus, dass keinesfalls monetäre Nachteile für die Belegschaft entstehen sollen. In welcher Weise dies zu gewährleisten ist, würde derzeit noch diskutiert.

Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser, Univ.-Prof. Dr. Nico Dragano, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Dr. Ulf Mainzer und Univ.-Prof. Dr. Renate Ortlieb (v. l. n. r.)

7 Publikationen

7.1 Herausgeberschaften

Lutz, Eva/Süß, Stefan (Hrsg.): Wettbewerbsfähigkeit von Start-ups – Erfolgreiche Düsseldorfer Unternehmen, Düsseldorf 2020

7.2 Zeitschriften

Angerer, Peter/Gündel, Harald/Mulfinger, Nadine/Sander, Anja/**Gesang, Elena/Ruhle, Sascha/Süß, Stefan** (2019): Cluster-randomised trial evaluating a complex intervention to improve mental health and well-being of employees working in hospital – a protocol for the SEEGEN trial, in: BMC Public Health 19 (1694/2019), S. 1-16

Boss, Leif/**Engels, Judith**/Kuske, Johanna/Pavlista, Valeria/**Wulf, Ines Catharina** (2019): BMBF-Verbundprojekt PragmatiKK: Pragmatische Lösungen für die Implementation von Maßnahmen zur Stressprävention in Kleinst- und Kleinbetrieben, in: Das Gesundheitswesen 81 (8-9/2019), S. 716

Diebig, Mathias/Dragano, Nico/Körner, Ulrike/Lunau, Thorsten/**Wulf, Ines Catharina**/Angerer, Peter (2019): Development and validation of a questionnaire to measure psychosocial work stressors in modern working environments, in Journal of Occupational and Environmental Medicine 62 (3/2019), S. 185-193

Evertz, Lena/Süß, Stefan/Angerer, Peter/Buchner, Axel/Dragano, Nico/Schwens, Christian (2019): Die digitale Zukunft im Handwerk gestalten: Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines betrieblichen Handlungskonzepts (BMBF-Verbundprojekt „DigiWerk“), in: Das Gesundheitswesen 81 (8-9/2019), S. 716-717

Faupel, Stefanie (2020): Zuhören, wenn's drauf ankommt, in: Personalwirtschaft 2020 (2/2020), S. 46-47

Faupel, Stefanie/Süß, Stefan/Wulf, Ines Catharina (2019): Legitimität und Legitimitätssicherung von Betriebs- und Personalrat in organisationalen Veränderungen – Eine qualitative Analyse, in: Industrielle Beziehungen 26 (3/2019), S. 278-301

Klingenberg, Ingo/Süß, Stefan (2020): Coping und Resilienz – Individuelle Handlungen und persönliche Eigenschaften zur Stressbewältigung, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 49 (4/2020), S. 18-22

Klingenberg, Ingo/Süß, Stefan (2020): Organisationales Commitment von Pflegenden fördern: Strategien und Maßnahmen zu Erhöhung der Bindung an eine Organisation, in: Die Schwester/Der Pfleger (DBfK Aktuell) 15 (4/2020), S. 86-88

Kollitz, Rouven/Süß, Stefan (2020): Word-of-Mouth-Kommunikation im Rahmen der Rekrutierung von Personal, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 49 (7-8/2020), S. 16-20

Loscher, Georg/**Ruhle, Sascha**/Kaiser, Stephan (2020): Commitment Profiles of Accountants: A Person-Centred Study of the Commitment towards Profession and Organization, in: Behavioral Research in Accounting 32 (1/2020), S. 51-68

Ruhle, Sascha/Breitsohl, Heiko/Aboagye, Emmanuel/.../Whysall, Zara/Yang, Tianan (2020): To work, or not to work, that is the question" – Recent trends and avenues for research on presenteeism, in: European Journal of Work

and Organizational Psychology 29 (3/2020), S. 344-363

Ruhle, Sascha/Süß, Stefan (2020): Presenteeism and Absenteeism at Work – An Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures, in: Journal of Business and Psychology 35 (2/2020), S. 241-255

Ruhle, Sascha/Wulf, Ines Catharina (2020): Psychische Gesundheitskompetenz am Arbeitsplatz – Validierung und Anpassung einer deutschsprachigen Version des Mental Health Literacy tool for the Workplace, in: Diagnostica 66 (1/2020), S. 50-61

Schmoll, René (2020): Always on, never done, in: Personalwirtschaft 47 (9/2020), S. 53-55

Schmoll, René (2019): Explaining Work Connectivity Behavior during Non-Work Time with an Extended Theory of Planned Behavior, in: Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS) 2019, Paper ID: 2820

Schmoll, René/Bader, Verena (2019): Who or what screens which one of me? The differential effects of algorithmic social media screening on applicants' job pursuit intention, in: Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS) 2019, Paper ID: 2708

Süß, Stefan (2020): Arbeiten während Corona: Homeoffice beeinflusst Produktivität, Stress und Konflikte, in: BM – das Magazin für Beamtinnen und Beamte (6/2020), S. 4-5

Trusova, Polina (2019): The Effect of Gamified Teamwork on Team Members' Engagement – An Experiment on Idea Generation, in: Journal of Game, Game Art, and Gamification 4 (2/2019), S. 40-48

Wirtz, Bernd W./**Göttel, Vincent**/Langer, Paul F./Thomas, Marc-Julian (2020): Antecedents and Consequences of Public Administration's Social Media Website Attractiveness, in: International Review of Administrative Sciences 86 (1/2020), S. 38-61

Wirtz, Bernd W./Langer, Paul F./**Göttel, Vincent**/Thomas, Marc-Julian (2020): Public Social Media Services: A Citizens' Perspective, in: Public Performance & Management Review (o. H./2020), S. 1-17

Wulf, Ines Catharina/Angerer, Peter/Diebig, Mathias/Dragano, Nico/Lunau, Torsten (2019): Validierung eines Fragebogens zur Messung psychosozialer Belastungen in der digitalen Arbeitswelt, in: Das Gesundheitswesen 81 (8-9/2019), S. 683

7.3 Buchbeiträge

Dragano, Nico/**Wulf, Ines Catharina**/Diebig, Mathias (2019): Digitale Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, in: Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Meyer, Markus (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen, S. 111-125

Smolinski, Svenja-Marie/**Straßhöfer, Bianca** (2020): YOMARO GmbH – Eine (coole) Erfolgsstory!, in: Lutz, Eva/Süß, Stefan (Hrsg.): Wettbewerbsfähigkeit von Start-ups – Erfolgreiche Düsseldorfer Unternehmen, Düsseldorf 2020, S. 117-124

8 Vorträge

8.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Fahrenhorst, Hendrik/**Göttel, Vincent**/Kenning, Peter: Relationship Marketing in the Context of Young Enterprises: A Systematic Literature Review and Avenues for Future Research, G-Forum 2020 – 24. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand, Virtual Edition, Karlsruhe, 28.09.-02.10.2020

Fahrenhorst, Hendrik/**Göttel, Vincent**/Kenning, Peter: Relationship Marketing in the Context of Young Enterprises: A Systematic Literature Review and Avenues for Future Research, 21st Nordic Conference on Small Business Research, Kolding, 27.05.-29.05.2020 (Konferenz abgesagt)

Gesang, Elena: One follower is not like the other: A latent profile analysis of followers' role orientation, 16th International Human Resource Management Conference, Paris, 02.06.-05.06.2020 (Konferenz abgesagt)

Gesang, Elena/Stumpf, Robin: Employees' voice motives and managers' voice attributions, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 18.09.2020

Göttel, Vincent: Sharing Algorithmic Management Information with Workers in the Sharing Economy – The Effects on Workers' Intention to Stay with the Organization, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 18.09.2020

Klingenberg, Ingo: Stressbewältigung in pflegenden Berufen: Eine latente Profilanalyse, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2020

Kollitz, Rouven: Employers' handling of electronic word-of-mouth: An empirical analysis, Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2020

Loscher, Georg/**Ruhle, Sascha**/Breitsohl, Heiko: Multiple commitments in voluntary fire brigades: A person-centred analysis, 16th International Human Resource Management Conference, Paris, 02.06.-05.06.2020 (Konferenz abgesagt)

Meyer, Anna/**Göttel, Vincent**/Weißenberger, Barbara E.: How to make the honeymoon last: The use of management control systems in corporate-startup relations to integrate sustainability innovations, G-Forum 2020 – 24. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zu Entrepreneurship, Innovation und Mittelstand, Virtual Edition, Karlsruhe, 28.09.-02.10.2020

Nguyen, Phillip/Süß, Stefan: Online-Partizipation: Eine Analyse der Technologieakzeptanz von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung, 82. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Frankfurt, 18.03.2020 (Konferenz abgesagt)

Pestotnik, Annika/Süß, Stefan: The relationship between idiosyncratic deals and work stress – An empirical analysis, Idiosyncratic Deals – A Methodological and Theoretical Development Meeting, Edinburgh, 21.-22.07.2020 (Konferenz abgesagt)

Pestotnik, Annika/Süß, Stefan: Der Zusammenhang zwischen Idiosyncratic Deals und Arbeitsstress – Eine empirische Analyse, 82. Jahrestagung des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB), Frankfurt, 18.03.2020 (Konferenz abgesagt)

Schmoll, René: Out of Sight Out of Mind? The Effects of New Ways of Working on Managerial Perceptions of Job Commitment and Reward Recommendation, 16th International Human Resource Management Conference, Paris, 02.06.-05.06.2020 (Konferenz abgesagt)

Schmoll, René: Explaining Work Connectivity Behavior during Non-Work Time with an Extended Theory of Planned Behavior, International Conference on Information Systems (ICIS), München, 18.12.2019

Schmoll, René/Bader, Verena: Who or what screens which one of me? The differential effects of algorithmic social media screening on applicants' job pursuit intention, International Conference on Information Systems (ICIS), München, 16.12.2019

Straßhöfer, Bianca: How employee voice influences supervisors' performance ratings: the role of leaders' implicit followership theories, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2020

Stumpf, Robin/Süß, Stefan: The Effectiveness of Electronic Voice: An Experimental Investigation of the Impact of Enterprise Social Media Voice on Voice Recognition, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Düsseldorf, 17.09.2020

Wehner, Marius/Köchling, Alina/**Ruhle, Sascha**: Between efficiency and acceptance: AI in talent management decision and employee reactions, 16th International Human Resource Management Conference, Paris, 02.06.-05.06.2020 (Konferenz abgesagt)

Ziebell, Miriam/Göttel, Vincent: Non-Traditional Image Attributes of an Employer: A Comparative Study on Perceived Organizational Attractiveness of Startups and Large Corporations, 16th International Human Resource Management Conference, Paris, 02.06.-05.06.2020 (Konferenz abgesagt)

Ziebell, Miriam/Göttel, Vincent: Dimensions of startups' employer attractiveness and its effect on intention to apply – An empirical analysis including the moderating role of using social media for job ads, 11th International Conference of the Dutch HRM Network, Tilburg, 15.11.2019

8.2 Sonstige Vorträge

Dragano, Nico/**Wulf, Ines Catharina**/Angerer, Peter: Psychosoziale Arbeitsbelastungen in Kleinst- und Kleinunternehmen: neue Implementationsstrategien für präventive Maßnahmen, BASI Workshop ‚Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen', 36. Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A), Düsseldorf, 06.11.2019

Dragano, Nico/**Wulf, Ines Catharina**/Diebig, Mathias/Angerer, Peter: Digitale Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – DYNAMIK 4.0, Kongress Armut und Gesundheit 2020, Berlin, 08.-10.03.2020 (Vortrag abgesagt)

Gesang, Elena: One follower is not like the other! A latent profile analysis of followers' role orientation, 6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 12.02.2020

Klingenberg, Ingo: Stressbewältigung in pflegenden Berufen: Eine latente Profilanalyse, 6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 11.02.2020

Kuske, Johanna/Dragano, Nico/Angerer, Peter/Boß, Leif/**Engels, Judith**/Hoewner, Jörg/Lehr, Dirk/Pavlista, Valeria/**Ruhle, Sascha**/Schwens, Christian/**Süß, Stefan**/Zapkau, Florian B./**Wulf, Ines Catharina**: BMBF-Verbundprojekt PragmatiKK: Erste Erkenntnisse zu psychosozialen Arbeitsbelastungen und präventiven Maßnahmen in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU), 36. Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A), Düsseldorf, 06.11.2019

Nguyen, Phillip: Online-Partizipation: Eine Analyse der Technologieakzeptanz von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung, 6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 12.02.2020

Pestotnik, Annika: Der Zusammenhang zwischen Idiosyncratic Deals und Arbeitsstress – Eine empirische Analyse, 6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 12.02.2020

Petzsche, Katja: Mitarbeiterempowerment in Veränderungen – Einfluss der vertikalen Führungsdyade, 6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 11.02.2020

Stumpf, Robin: The Effectiveness of Electronic Voice: An Experimental Investigation of the Impact of Enterprise Social Media Voice on Voice Recognition, 6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 12.02.2020

Süß, Stefan: Erste Ergebnisse „Arbeiten während der Corona-Pandemie“, digitales Treffen des Rotary Club, Ingolstadt, 29.06.2020

Süß, Stefan: Digitalisierung und die Folgen: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz als Herausforderung digitaler Arbeit, Symposium „Digitale Arbeitswelten“, Deutsche Rentenversicherung Rheinland, Düsseldorf, 16.01.2020

Süß, Stefan: Digitalisierungsprojekte an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Workshop Digital Scouts der IHK, Wuppertal, 05.12.2019

Süß, Stefan: Digitalisierung und die Folgen: Psychische Belastungen am Arbeitsplatz als Herausforderung digitaler Arbeit, Symposium „Digitale Arbeitswelten“, Deutsche Rentenversicherung Rheinland, Düsseldorf, 07.11.2019

Wulf, Ines Catharina: Psychische Belastungen in der modernen Arbeitswelt – Neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gute Arbeit ist die beste Medizin – Neue Formen der Arbeit und ihre Auswirkungen, Hannover, 16.10.2019

Ziebell, Miriam: Das Image „Innovativer Arbeitgeber“ – Eine qualitative Analyse mit Fokus auf Employer-Branding-Maßnahmen aus dem Start-up und Corporate-Umfeld, 6. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw in München, Düsseldorf, 12.02.2020

Ziebell, Miriam: Arbeitgeberattraktivität von Start-ups und Großkonzernen – Eine vergleichende Analyse vor dem Hintergrund spezifischer Arbeitgebereigenschaften, 2. Forschungskolloquium der Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, Düsseldorf, 24.01.2020

9 Medienpräsenz

9.1 Zeitungsartikel und Internetpublikationen

Riff Reporter, 21.09.2020: Home-Office im Büro um die Ecke

https://www.riffreporter.de/zukunftsreporter/homeoffice-zukunft-bedingungen/

WDR, 18.08.2020: Steigende Infektionszahlen: Homeoffice oder nicht?

https://www1.wdr.de/nachrichten/themen/coronavirus/homeoffice-steigende-infektionszahlen-100.html

Rheinische Post, 17.08.2020: Die Schwachstellen im Homeoffice

https://rp-online.de/nrw/staedte/duesseldorf/eine-duesseldorfer-studie-zeigt-die-schwachstelle-von-homeoffice_aid-52769391

Forschung und Lehre, 26.06.2020: Für wen Mobile Work sinnvoll ist

https://www.forschung-und-lehre.de/management/fuer-wen-mobile-work-sinnvoll-ist-2890/

Magazin für Beamtinnen und Beamte, 18.06.2020: Arbeiten während Corona: Homeoffice beeinflusst Produktivität, Stress und Konflikte

https://www.dgb.de/themen/++co++208ac8b4-afb4-11ea-a616-52540088cada

Rheinische Post, 06.06.2020: Vom Sinn der Arbeit

https://www.orgaperso.hhu.de/unsere-forschung/studie-zum-thema-arbeiten-im-home-office-waehrend-der-corona-pandemie.html

Solinger Tagesblatt, 05.06.2020: Die Arbeit von zu Hause aus birgt Chancen und Probleme

https://www.solinger-tageblatt.de/solingen/arbeit-hause-birgt-chancen-probleme-13788203.html

1und1, 29.05.2020: Krank zur Arbeit oder zuhause bleiben? Wie die Coronakrise das Verhalten im Job verändert

https://www.orgaperso.hhu.de/unsere-forschung/studie-zum-thema-arbeiten-im-home-office-waehrend-der-corona-pandemie.html

Westdeutsche Zeitung, 28.05.2020: Was Düsseldorfer Wissenschaftler über das Homeoffice erforscht haben

https://www.orgaperso.hhu.de/unsere-forschung/studie-zum-thema-arbeiten-im-home-office-waehrend-der-corona-pandemie.html

Web.de, 27.05.2020: Krank zur Arbeit oder zuhause bleiben? Wie die Coronakrise das Verhalten im Job verändert

https://web.de/magazine/ratgeber/job-gehalt/krank-arbeit-zuhause-coronakrise-verhalten-job-veraendert-34730514

IHK Magazin, 19.05.2020: Home, sweet Home-Office?

https://www.ihkmagazin.de/home-sweet-home/

Express, 17.05.2020: Forscher der Uni Düsseldorf fanden heraus: Im Homeoffice leisten wir weniger

https://www.express.de/duesseldorf/forscher-der-uni-duesseldorf-fanden-heraus-im-homeoffice-leisten-wir-weniger-36707206

9.2 Interviews und Radioberichte

Antenne Düsseldorf, 19.08.2020: Produktivität im Homeoffice

https://www.orgaperso.hhu.de/unsere-forschung/studie-zum-thema-arbeiten-im-homeoffice-waehrend-der-corona-pandemie.html

WDR5 Morgenecho, 11.07.2020: Homeoffice: Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben

https://www1.wdr.de/mediathek/audio/wdr5/wdr5-morgenecho-interview/audio-homeoffice-konflikte-zwischen-arbeit-und-privatleben-100.html

hochschulradio Düsseldorf, 20.05.2020: Produktiver im Homeoffice?

https://hochschulradio.de/insider-am-mittwoch-20-mai-2/

Antenne Düsseldorf, 17.05.2020: Homeoffice-Studie veröffentlicht

https://www.antenneduesseldorf.de/artikel/homeoffice-studie-veroeffentlicht-594751.html

9.3 Pressemitteilung

Heinrich Heine Universität Düsseldorf, 13.05.2020: Studie: Homeoffice beeinflusst Produktivität und Konflikte

https://www.uni-duesseldorf.de/home/start-seite/news-detailansicht-inkl-gb/article/studie-homeoffice-beeinflusst-produktivitaet-und-konflikte.html

10 Weiterbildungsangebot

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

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

Im Berichtszeitraum hat er neben dem Kursangebot vier Abschlussarbeiten als Erstbetreuer betreut.

Dr. Sarah Altmann war im SS 2020 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozentin des folgenden Moduls:

- **Führungspsychologie**

Dr. Sarah Altmann war im WS 2019/2020 an der **Hochschule Niederrhein** in Mönchengladbach Dozentin des folgenden Moduls:

- **Organisation**

Dr. Lena Evertz war im WS 2019/2020 sowie im SS 2020 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozentin des folgenden Moduls:

- **Qualitative Forschungsmethoden**

PD Dr. Sascha Ruhle war im WS 2019/2020 an der **Düsseldorf Business School** Dozent des folgenden Moduls:

- **Human Resource Management** (mit Prof. Dr. Stefan Süß)

PD Dr. Sascha Ruhle war im SS 2020 an der **Düsseldorf Business School** Dozent des folgenden Moduls:

- **Organizational Behavior** (mit Prof. Dr. Stefan Süß)

PD Dr. Sascha Ruhle war im WS 2019/2020 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozent des folgenden Moduls:

- **Qualitative Forschung**

PD Dr. Sascha Ruhle ist seit SS 2019 an der **Hochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Düsseldorf Dozent des folgenden Moduls:

- **Qualitative Personalforschung**

PD Dr. Sascha Ruhle war im WS 2019/2020 an der **Alpen Adrian Universität Klagenfurt** (Österreich) Dozent des folgenden Moduls:

- **People and Organizations**

Bianca Straßhöfer war im SS 2020 an der **Universität Duisburg-Essen** Dozentin der folgenden Lehrveranstaltung:

- **Übung Klausurvorbereitung zu Grundlagen des Personalmanagements**

Bianca Straßhöfer war im WS 2019/2020 an der **Universität Duisburg-Essen** Dozentin der folgenden Lehrveranstaltung:

- **Übung Klausurvorbereitung zu Grundlagen des Personalmanagements**

11 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

- Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2018)
- Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School
- Mitglied und Vorsitzender der Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie
- Mitglied im Beirat des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Dr. Sarah Altmann

- Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Kunstvermittlung und Kulturmanagement
- Mitglied des Senats aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mitglied in der Studienkommission aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Jacqueline Mehler

- Vorstandsmitglied des Hochschulforschungsnachwuchses (HoFoNa) der Gesellschaft für Hochschulforschung (seit 01.03.2018)

12 Dank

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

Zahlreiche Institutionen finanzieren über Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl. Dies gilt für die **Jürgen Manchot Stiftung**, die unser Graduiertenkolleg zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ nun schon in einer zweiten Förderphase finanziert und ihr Engagement sogar erweitert hat. Das **Bundesministerium für Bildung und Forschung** finanziert die Projekte DigiWerk, SEEGEN und PragmatiKK, während das **Land NRW** das Forschungskolleg zu „Online-Partizipation“ ebenfalls in einer zweiten Förderrunde ermöglicht. Allen externen Geldgebern danken wir herzlich.

Die Outplacement- und Karriereberatung **von Rundstedt** stiftet und verleiht nun im sechsten Jahr den Preis für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit an unserem Lehrstuhl – das ist großartig und belohnt die Ausnahmeleistungen unserer Studierenden.

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. Gleichzeitig ermöglicht uns dies nun schon seit Jahren die sehr stark nachgefragte betriebswirtschaftliche Grundausbildung für Nicht-Ökonomen. Wir hoffen, das Angebot künftig verstetigen zu können.

Ein ausdrücklicher Dank gilt **Herrn Hon.-Prof. Dr. Dr. Hummel** sowie unseren **Gastreferentinnen und Gastreferenten** dafür, dass sie ihre Praxissicht in unsere Lehre einbringen und diese dadurch bereichern.
Ein großer Dank gilt der **ERGO** für das großzügige Sponsoring des Herbstworkshops der WK Personal.

Nicht vergessen wollen wir die zahlreichen **Interviewpartner und Probanden**, die sich im Berichtszeitraum an zahlreichen empirischen Studien beteiligt und damit unsere empirische Forschung erst möglich gemacht haben.

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 Kooperation.

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! Sie kam im Sommersemester 2020 bedingt durch die Corona-Pandemie leider viel zu kurz und wir freuen uns darauf, die Studierenden hoffentlich bald wieder vor Ort zu sehen.

13 Schlusswort und Ausblick

Wie immer möchte ich am Ende des Lehrstuhlberichts den Blick nach vorn richten auf das folgende Studienjahr 2020/2021. Wir hoffen hier auf mehr (neue) Normalität, auf die eine oder andere Konferenz im Präsenzformat und vor allem darauf, unsere Studierenden wieder zu sehen. Wann das der Fall sein wird, lässt sich gegenwärtig jedoch nicht prognostizieren.

Ich rechne damit, dass einige Mitarbeiter/innen in der nächsten Zeit ihre Dissertation fina-

lisieren werden, Ingo Klingenberg und Rouven Kollitz haben das jedenfalls in Aussicht gestellt. In anderen Fällen sind Fortschritte klar erkennbar. Andere, dienstjüngere Mitarbeiter/innen werden in den nächsten Monaten ihr Thema konkretisieren und in ihre erste Studie oder Publikation starten.

In personeller Hinsicht freuen wir uns sehr darüber, dass zum 01.10.2020 mit Rebecca Kuhlmann eine neue Wissenschaftliche Mitarbeiterin zu uns stößt.

Mit Vorfreude blicken wir auf die weitere Arbeit in unseren Projekten, in denen interessante Projektschritte anstehen, über die wir im nächsten Jahr berichten werden. Vielleicht können wir dann auch von neuen Projekteinwerbungen berichten.

Wir freuen uns auch über Publikationen, die im nächsten Studienjahr erscheinen sowie entstehen werden. Internationale Konferenzteilnahmen streben wir an, sind da aber sicher von der Entwicklung der Pandemie abhängig. Dies gilt in gleicher Weise für das 3. HR-Forum der Heinrich-Heine-Universität, das wir im Frühsommer 2021 durchführen möchten.

Ich freue mich auf die zweite Phase meiner Zeit als Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft und hoffe, dass diese weniger turbulent wird als das erste Jahr. Wir blicken im Zuge dessen voraus auf den traditionsreichen Herbstworkshop der Kommission, der vom 15.-17.09.2021 erneut in Düsseldorf stattfinden wird.

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 2020

Stefan Süß

Kontakt:

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Arbeit, Personal und Organisation
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