

Lehrstuhlbericht

WS 2024/2025 – SS 2025



Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Arbeit, Personal und Organisation

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2025, 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,

ich freue mich über Ihr Interesse an den Aktivitäten unseres Lehrstuhls im Studienjahr 2024/2025!

Wie immer gab es personelle Veränderungen und das Jahr machte mir sehr bewusst, dass Lehrstühle nicht nur Ausbildungsinstitutionen für Studierende sind, sondern eben auch für wissenschaftlichen Nachwuchs, der dann in der Regel nach der Promotion andere Wege geht. Meist führen diese Wege in die Unternehmenspraxis, wie es im abgelaufenen Jahr bei Dr. Annika Pestotnik, Dr. Robin Stumpf und Dr. Marius Gehrisch der Fall war. Dr. Phillip Nguyen wechselte innerhalb des TrAlBeR-Projekts an die Bergische Universität Wuppertal, während Dr. René Schmoll den Ruf an die Hochschule des Bundes nach Mannheim auf eine Professur für BWL annahm. Verstärkung erfuhren wir durch die Rückkehr von Danina Mainka aus der Elternzeit sowie durch Gülcin Avcı, die den Sprung von der langjährigen Hilfskraft zur wissenschaftlichen Mitarbeiterin vollzog. Lina Knetsch konnten wir aus unserem Master-schwerpunkt rekrutieren. Auch wenn uns langjährige Leistungsträger verlassen haben, blicke ich angesichts der Neuzugänge und Rückkehrer sowie des etablierten Lehrstuhlteams optimistisch in die Zukunft und bin zuversichtlich, dass wir unsere Qualität in Lehre und Forschung halten können.

Im Berichtsjahr gab es den erfolgreichen Abschluss des Promotionsvorhabens von Dr. Marius Gehrisch zu feiern, die Disputation von Rebekka Kuhlmann ist bereits für das Jahresende



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

terminiert und Danina Mainka wird ihre Arbeit auch absehbar einreichen.

Unsere großen und mit Bundesmitteln geförderten Projekte TrAlBeR und ProHome schritten gut voran. Während TrAlBeR sogar verlängert wurde und eine weitere Verlängerung für 2026 in Aussicht steht, neigt sich ProHome dem Ende entgegen. In beiden Projekten gab es im abgelaufenen Jahr viel zu tun, aber dank des Engagements der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir mit dem Projektstand sehr zufrieden. Die Manhot Graduiertenschule, deren Sprecher ich seit 2016 bin, wird durch die Stiftung ab 2026 nicht weiter finanziert. Das ist angesichts einer tollen Bilanz schade.

Erfreulich ist, dass wir gemeinsam mit dem Lehrstuhl für BWL, insb. Marketing von Professor Kenning ein HHU-internes Projekt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bearbeiten dürfen. Es ist weitsichtig, dass das Rektorat der HHU sich angesichts des aktuellen Fachkräftemangels entschlossen hat, dieses drängende Thema aufzugreifen und dabei auf interne Expertise zurückzugreifen.

Die Doktorandinnen und Doktoranden des Lehrstuhls kommen sehr gut voran. Festmachen lässt sich das an zahlreichen Konferenzvorträgen und Publikationserfolgen in wissenschaftlichen Zeitschriften. Hinzu kommen transferorientierte Publikationen in praxisorientierten Zeitschriften. Wie in jedem Jahr können wir zudem berichten, dass weitere Artikel bei Zeitschriften angenommen und unter Begutachtung oder im Entstehen sind. Und wir haben mit der 20. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung eine kleinere, aber doch sehr diskussionsintensive und hochkarätige Konferenz bei uns im oeconomicum veranstaltet, dank des Sponsorings der ERGO und der Stadtwerke Düsseldorf sogar kostenlos. Im November 2025 veranstalten wir die 21. Jahrestagung des AKempor.

Unsere Podcastreihe hat sich weiter etabliert, und der Hörerkreis wächst stetig. Ich empfinde es immer mehr als Privileg, einmal im Monat ein Gespräch mit Expertinnen oder Experten zu führen. Das ist in der Regel sehr kurzweilig und erweitert das eigene Wissen. Viel positives Feedback zum Podcast bestärkt mich darin, weitere Folgen aufzunehmen. Den Austausch zur Unternehmenspraxis pflegen wir daneben noch im Schmalenbach-Arbeitskreis „Personal und Arbeit“, der sich in den letzten Jahren etabliert hat. Die Befassung mit dem Themenfeld der künstlichen Intelligenz war hier interessant und zukunftsgerichtet zugleich.

In der Lehre blicken wir positiv zurück auf das Studienjahr 2024/2025. Unsere Veranstaltungen sind gut nachgefragt, was man allerdings beim Blick in den Hörsaal weit weniger sieht als bei dem Blick auf die Klausurzahlen. Toll liefen wieder das Heine-Business-Projekt zu Beginn des Bachelorstudiums sowie die Projektarbeiten im Master, die wir gemeinsam mit den Stadtwerken Düsseldorf anboten. Wir erlebten gute Vorträge und Diskussionen unter den beteiligten Studierenden. Das gilt auch für die Veranstaltungen im Rahmen unseres Forschungskolloquiums für diejenigen, die ihre Abschlussarbeit schreiben, insbesondere nach dessen Neustrukturierung im Sommersemester 2025.

Meine Teams am Lehrstuhl und im Dekanat nahmen auch im letzten Jahr alle Aufgaben mit hoher Kompetenz, großem Engagement und sehr zuverlässig wahr. Ohne dieses fortwährende Engagement wäre das Arbeitspensum auch nicht zu schaffen. Dennoch ist das Engagement nicht immer selbstverständlich und soll daher an dieser Stelle hervorgehoben werden. Dass daneben auch der Spaß an Arbeit, Kooperation und Interaktion nicht zu kurz kommt, haben wir u. a. im Rahmen der sportlichen Auszeit während des Doktorand*innenseminars, bei der jährlichen Wanderung durch das Bergische Land sowie der Weihnachtsfeier erfahren.

Nachfolgend finden Sie Informationen über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2024/2025. Aktuelle Informationen lesen Sie darüber hinaus wie immer auf www.orgaperso.hhu.de sowie auf LinkedIn.

Düsseldorf, im Oktober 2025



Stefan Süß

Inhaltsverzeichnis

1	Unser Leitbild	1
2	Personal	2
	2.1 Das Team	2
	2.2 Lehrstuhlinhaber	3
	2.3 Lehrstuhlverwaltung	4
	2.4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
	2.5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHB) und Tutor/innen	9
	2.6 Externe Doktorandinnen	10
	2.7 Lehrbeauftragte	11
3	Lehre	12
	3.1 Das Lehrangebot in der Übersicht	12
	3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen	13
	3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen	13
	3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen	15
	3.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLER	19
	3.6 Sonstige Prüfungen	21
	3.7 Gastvorträge	22
	3.8 Abschlussarbeiten	24
	3.9 Graduiertenausbildung	28
4	Forschung	31
	4.1 Forschungsschwerpunkte	31
	4.2 Verbundprojekt ProHome: Experimentelle Analysen und evidenzbasierte Empfehlungen für eine gesundheitsförderliche und produktive Gestaltung der Arbeit im Homeoffice vor dem Hintergrund der digitalen Transformation	32
	4.3 Manhot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“	34
	4.4 BMW-Verbundprojekt TraIBeR	35
	4.5 Projekt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	36
	4.6 Arbeitskreis „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.	37
	4.7 Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor)	38
	4.8 Abgeschlossene Promotion	40

4.9	Tagungsteilnahmen	42
4.10	Gutachtertätigkeiten	43
5	Publikationen	45
6	Vorträge	47
7	Medienpräsenz	50
7.1	Düsseldorfer HR-Podcast	50
7.2	Zeitungsartikel und Internetpublikationen	54
7.3	Interviews, Radio- und Fernsehberichte	54
8	Weiterbildungsangebot	55
9	Universitäre Selbstverwaltung	56
10	Rückblick, Dank und Ausblick	58
10.1	Rückblick: Treffen ehemaliger und aktueller Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls	58
10.2	Dank und Ausblick	59

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 und Kolleg/innen 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 Personal und Organisation. 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 Personal und Organisation 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).

Der **Transfer** unserer Forschung in Unternehmen und Gesellschaft hat für uns eine hohe Bedeutung. Diesem werden wir z. B. durch Vorträge, Konferenzen und dem Düsseldorfer HR-Podcast gerecht.

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 Personal

2.1 Das Team



Lehrstuhlteam im WS 2024/2025 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)



Lehrstuhlteam im SS 2025 (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte)

2.2 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 (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. Von Oktober 2019 bis September 2021 Vorsitzender der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und 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 Human Resource Management. Von 2022 bis 2024 Mitherausgeber der Zeitschrift Industrielle Beziehungen und seit 2022 im Herausgeberbeirat von Management Review Quarterly. Seit 2015 Mitglied des Arbeitskreises empirische Personal- und Organisationsforschung. Seit 2020 Leiter des Arbeitskreises Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.. Diverse Lehraufträge, u. a. seit 2010 an der Düsseldorf Business School. Seit April 2016 Sprecher der Manhot Graduiertenschule zur „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“. Miteinwerbung zahlreicher weiterer Projekte (unter anderem bei der DFG, dem BMBF, dem BMUV, der Hans-Böckler-Stiftung und dem Land NRW). Aktuelle Forschungsschwerpunkte: ausgewählte Funktionen des Personalmanagements, Personalführung und Gesundheit sowie Flexibilisierung der Arbeit. Seit 2022 Gastgeber des Düsseldorfer HR-Podcasts.

Ausführliche Porträts sind in den Fachzeitschriften „Human Resources Manager“ und „Personal Quarterly“ erschienen. Sie finden sie auf unserer Internetseite (www.orgaperso.hhu.de) im Bereich „Unser Team“.

2.3 Lehrstuhlverwaltung



Isabelle Ardelt

Seit Juli 2019 als Verwaltungsangestellte am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit November 2024 außerdem als Verwaltungsangestellte am Institut für Kunstgeschichte tätig.

2.4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



**Katharina Apenbrink
M. Sc.**

- Forschungsschwerpunkte
- Job Crafting
 - Proaktives Mitarbeiterverhalten
 - Hybride Arbeit
 - Verbraucherresilienz

Seit Februar 2022 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Von Februar 2022 bis Januar 2024 im BMUV-Projekt „RESERVE“ tätig.

Dissertationsprojekt: Empirische Analysen zur individualisierten Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting vor dem Hintergrund hybrider Arbeit



**Gülcin Avci
M. Sc.**

- Forschungsschwerpunkte
- Playful Work Design
 - Proaktives Mitarbeiterverhalten

Seit Oktober 2024 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

Dissertationsprojekt: Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen des Playful Work Designs



Jörn Brandt
M. Sc.

Forschungsschwerpunkte

- Homeoffice
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten
- Gerechtigkeitswahrnehmung

Seit August 2021 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Februar 2023 Koordinator des durch das BMBF geförderten Verbundprojekts „ProHome“.

Dissertationsprojekt: Risiken der Arbeit im Homeoffice – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen



Dr. Marius Gehrisch

Forschungsschwerpunkte

- Internationale Strategische Allianzen
- Internationales Personalmanagement
- Rollenkonflikte

Von Oktober 2019 bis März 2025 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Von April 2020 bis September 2023 im Dekanat für Auslandskontakte zuständig. Im Juli 2025 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Eine verhaltenswissenschaftliche Analyse internationaler strategischer Allianzen – Empirische Studien zu ausgewählten Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg“.



Hellen Gießen
M. Sc.

Forschungsschwerpunkte

- Homeoffice
- Stereotype

Seit April 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Februar 2024 Koordinatorin des durch das BMBF geförderten Verbundprojekts „ProHome“.

Dissertationsprojekt: Stereotype über Personen im Homeoffice – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren, Inhalten und Auswirkungen



Luisa Groth
M. Sc.

Forschungsschwerpunkte

- Karriereorientierungen
- Karriereselbstmanagement
- Berufliche Mobilität

Seit Oktober 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit April 2024 Koordinatorin des Projekts zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität an der HHU.

Dissertationsprojekt: Karriereorientierungen und Karriereselbstmanagement – Empirische Analysen zum Zusammenspiel unter Berücksichtigung organisationaler und individueller Einflussfaktoren



Maximilian Kellerer
M. Sc.

- Forschungsschwerpunkte
- Mitarbeiterbindung
 - Multiple Commitments

Seit Mai 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit April 2023 im vom BMWF (vormals BMWK) geförderten Verbundprojekt TrAIBeR.NRW tätig.

Dissertationsprojekt: Multiple Commitments von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren, Ausprägungen und Auswirkungen



Lina Knetsch
B. Sc.

Seit Mai 2025 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Aktuell Finalisierung des Masterstudiums im Fach Betriebswirtschaftslehre an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.



Rebekka Kuhlmann
M. Sc.

- Forschungsschwerpunkte
- Psychologisches Kapital
 - Proaktives Mitarbeiterverhalten
 - Arbeitsstress

Seit Oktober 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Seit Oktober 2022 Koordinatorin der Manhot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“.

Dissertationsprojekt: Das Psychologische Kapital als Bestandteil von Gewinnspiralen – Empirische Analysen zu wechselseitigen Zusammenhängen mit ausgewählten arbeitsbezogenen Konstrukten



Danina Mainka
M. Sc.

- Forschungsschwerpunkte
- Führung
 - Proaktives Mitarbeiterverhalten
 - Job-Crafting

Seit Februar 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt.

Dissertationsprojekt: Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting – Empirische Analysen zu kontextbezogenen Einflussfaktoren und Auswirkungen



**Dr.
Phillip Nguyen**

Forschungsschwerpunkte

- Online-Partizipation
- Akzeptanzforschung

Von Februar 2019 bis Mai 2025 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Seit Oktober 2022 im BMWK-Verbundprojekt TrAlBeR tätig. Im Januar 2024 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Die Akzeptanz von Mitarbeitern in Kommunalverwaltungen gegenüber Online-Partizipation – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf die Technologieakzeptanz und deren Auswirkungen auf die Bürger“.



**Johanna Pampus
M. Sc.**

Forschungsschwerpunkte

- Inklusion am Arbeitsmarkt
- Diversity-Management

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



**Dr.
Annika Pestotnik**

Forschungsschwerpunkte

- Idiosyncratic Deals
- Führung
- Proaktives Mitarbeiterverhalten

Von Oktober 2018 bis Februar 2025 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. 2024 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Individualisierte Anreizgestaltung durch Idiosyncratic Deals – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen“.



**Tim Rademaker
M. A.**

Forschungsschwerpunkte

- Technostress
- Führung

Seit April 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation. Von April 2021 bis August 2024 zuständig für die Bearbeitung des durch die Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekts „Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten“.

Dissertationsprojekt: Empirische Analysen zu dem Zusammenhang zwischen Personalführung und Technostress von Geführten



**Dr.
René Schmoll**

Forschungsschwerpunkte

- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten
- Arbeitgeberattraktivität
- Technologienutzung im Arbeitskontext

Von Oktober 2016 bis September 2022 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Dort 2022 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Empirische Analysen zu den individuellen Auswirkungen von zeit- und ortsflexibler Arbeit – Eine mehrdimensionale Betrachtung“. Von Oktober 2022 bis August 2025 Akademischer Rat für den Schwerpunktbereich Management und Marketing.



**Dr.
Bianca Straßhöfer**

Forschungsschwerpunkte

- Employee Voice
- Professional Organizations
- Karriereselbstmanagement

Von April 2013 bis Dezember 2015 und ab Juli 2017 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Dort 2023 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Employee Voice in professionellen Organisationen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen“. Seit September 2025 Akademische Rätin für den Schwerpunktbereich Management und Marketing.



**Dr.
Robin Stumpf**

Forschungsschwerpunkte

- Employee Voice
- Informationsverarbeitung
- Mitarbeiterbeurteilung

Von Februar 2019 bis Januar 2025 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation beschäftigt. Von Februar 2023 bis März 2024 Koordinator des durch das BMBF geförderten Verbundprojekts „ProHome“. 2024 Promotion zum Dr. rer. pol. mit der Dissertationsschrift „Empirische Analysen zu Einflussfaktoren der Bewertung des Employee-Voice durch Führungskräfte“.

2.5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHB) und Tutor/innen



Joana Kyra Krämer

WHB seit September 2023
Studiengang:
Master Psychologie



Lena Groß-Isselmann

WHB seit September 2025
Studiengang:
Bachelor Psychologie



Kamila Leszek

WHB seit Juli 2024
Studiengang:
Master Psychologie

2.6 Externe Doktorandinnen



**Jacqueline Mehler
M. A.**

Forschungsschwerpunkte

- Organisationale Veränderung
- Hochschulmanagement
- Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal

Seit 2017 externe Doktorandin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation.

Dissertationsprojekt: Der Diffusionsprozess von Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Analyse vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität

2.7 Lehrbeauftragte



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 er im Vertrieb. Er war in einer Personal- und in einer Unternehmensberatung tätig und wechselte danach in einen Finanzdienstleistungskonzern. Dort war er für die deutsche Organisation in der Führungskräfteentwicklung und in verschiedenen Führungsfunktionen aktiv. Des Weiteren beschäftigte er sich mit internationalen Personalthemen. Aktuell ist Hans-Peter Hummel Personalbereichsleiter in einem Gesundheitskonzern. Er ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel. Seit WS 2011/2012 ist er Lehrbeauftragter am Lehrstuhl.



Dr. Saba Kascha

Dr. Saba Kascha hat an der Heinrich-Heine-Universität BWL studiert. Die Diplom-Kauffrau wurde an der Universität Duisburg-Essen (Lehrstuhl für BWL, insb. für Finanzwirtschaft und Banken) promoviert. Ihre Laufbahn startete sie ca. im Jahr 2001 und hat während ihrer Tätigkeit für namhafte Consulting- und Dienstleistungsunternehmen wie Deloitte und Ista internationale Expertise u. a. in der Entwicklung und Umsetzung von HR-Strategien, Führung, Organisationsentwicklung und Change Management auch im Zusammenhang mit Unternehmensreorganisation, Strategieimplementierung, M&A und Transformationen erworben. Heute ist Dr. Saba Kascha als Director Human Resources & Organizational Development bei Canon Deutschland in Krefeld gesamtverantwortlich für alle Personalthemen. Zu ihren Schwerpunkten in der Lehre zählt die nachhaltige Stärkung von Employee Engagement, Cultural Change, Leadership und Talent Management im Rahmen von Digitalisierung bzw. der organisationalen Ambidextrie.

Ausführlichere Informationen finden Sie auf unserer Homepage im Bereich „Unser Team“. Durch Scannen des QR-Codes gelangen Sie direkt auf die entsprechende Seite.



3 Lehre

3.1 Das Lehrangebot in der Übersicht

	Sommersemester	Wintersemester
Bachelor	BB06 Heine Business Projekt Projektarbeit (BQ06/07) Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium	BB11 Unternehmensführung BW01 Organisation und Personal Bachelorarbeiten/ Forschungskolloquium
Master	MW16 Personalmanagement Projektarbeit (MQ06) MW19 Personalwirtschaftliches Praxisseminar MW93 Praxis des Personalmanagements Masterarbeiten/ Forschungskolloquium	MW18 Organizational Behavior Masterarbeiten/ Forschungskolloquium
Studium Universale/ Angebote für Nicht-BWLER	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für Ärzt/ innen Operative Funktionen des Personalmanagements für Arbeitsrechtler	Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für Ärzt/ innen

3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

Forschungskolloquium

Das Forschungskolloquium wird – sofern die Lehrkapazität dafür ausreicht – in jedem Semester zur Begleitung von Abschlussarbeiten angeboten. Der Zweck des Forschungskolloquiums ist es, die Abschlussarbeiten durch die Diskussion mit anderen Studierenden und Expert/innen aus dem Lehrstuhlteam inhaltlich zu verbessern. Die Diskussionen beziehen sich z. B. auf die Gliederung und die Methodik der Arbeit.

Statistiken Forschungskolloquium

	SS 25	WS 24/25
Teilnehmer	24	28

3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

a) Modul BB06 Heine Business Projekt

Das Modul „Heine Business Projekt“, welches direkt zu Beginn des Bachelorstudiums die eigenständige Beschäftigung mit studienrelevanten Inhalten ermöglichen und die Studierenden zum wirtschaftswissenschaftlichen Arbeiten befähigen soll, gliedert sich in zwei Kurse. Die Teilnehmenden formulieren eigenständig in Kleingruppen eine betriebswirtschaftliche Fragestellung, wenden aktuelle betriebswirtschaftliche Forschungsergebnisse auf praktisch relevante Fragestellungen an oder arbeiten betriebswirtschaftliche Forschung anhand von Leitfragen systematisch auf. Die innovative Form des Moduls ermöglicht es den Studierenden, direkt im ersten Semester enge Kontakte sowohl untereinander, als auch zu den Lehrenden der betreuenden Lehrstühle aufzubauen.

Kurs I: Orientierungstutorium (jedes WS)

Kurs II: Gruppenarbeit zum Heine Business Projekt (jedes WS und SS)

Statistiken BB06

	Studienjahr 2024/2025	Studienjahr 2023/2024
Teilnehmer	22	27
Klausurteilnehmer	Die Modulabschlussprüfung erfolgt in Form einer sonstigen Prüfungsleistung.	

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



b) Modul BB11: Unternehmensführung

Das Modul „Unternehmensführung“, welches zu den größten Pflichtmodulen der Bachelorstudiengänge gehört, gliedert sich in zwei Kurse. Die Teilnehmenden erarbeiten und reflektieren, u. a. im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien, grundlegende Kenntnisse über Konzepte und Instrumente der Unternehmensführung sowie realwirtschaftliche und managementbezogene Aspekte der Unternehmensführung.

Kurs I: Grundlagen der Unternehmensführung (jedes WS)

Kurs II: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung (jedes WS)

Statistiken BB11

	Studienjahr 2025	Studienjahr 2024
Kursteilnehmer	754	725
Klausurteilnehmer	580	598

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



c) Modul BW01: Organisation und Personal

Das Modul stellt eines der größten Wahlpflichtmodule der Bachelorstudiengänge dar. Es gliedert sich in drei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Ergänzt wird es durch die Möglichkeit, jeweils im Sommersemester eine Projektarbeit zu schreiben, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt. 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. Im Rahmen dessen werden zum einen die Grundlagen der Organisationsgestaltung gelegt, indem auf ihre Ziele, Kriterien, Rahmenbedingungen und Basisaufgaben eingegangen wird. Zum anderen werden in den grundlegenden Funktionen der Personalwirtschaft spezifische Rahmenbedingungen und Anforderungen skizziert sowie praxisnahe Gestaltungsoptionen vorgestellt. Darüber hinaus lernen die Teilnehmenden ausgewählte Bereiche der Organisation und der Personalwirtschaft kennen (Projektmanagement, Demokratisierung und Partizipation in Organisationen, Interorganisationale Beziehungen, Organisation und Personal in internationalen Unternehmen), um das bereits erlangte Wissen weiter zu vertiefen.

Kurs I: Organisationsgestaltung (jedes WS)

Kurs II: Grundlagen der Personalwirtschaft (jedes WS)

Kurs III: Ausgewählte Themenbereiche der Organisation und der Personalwirtschaft (jedes WS)

Statistiken BW01

	WS 24/25	WS 23/24
Kursteilnehmer	291	298
Klausurteilnehmer	193	171
Projektarbeiten	19	52

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) Modul MW16: Personalmanagement

Das Modul „MW16: Personalmanagement“ beinhaltet vier Kurse und wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten. Es steht auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen (außer Kurs III). Es besteht zudem die Möglichkeit, eine Projektarbeit zu schreiben, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt. In dem Modul werden strategische Funktionen des Personalmanagements analysiert, wobei den Teilnehmenden dabei der Zusammenhang dieser Funktionen mit den anderen Managementfunktionen wie auch mit den operativen Funktionen des Personalmanagements sowohl abstrakt als auch anhand von Fallstudien erläutert wird. Zudem wird sich mit der Personalführung in ihrer strukturellen und interaktiven Form auseinandergesetzt. Nachdem auf theoretischer Ebene unterschiedliche Perspektiven auf die Personalführung eingenommen wurden, lassen sich Problembereiche der Personalführung analysieren und Aussagen zur Gestaltung der Personalführung treffen. Fallbeispiele illustrieren hierbei die vermittelten Inhalte. Daneben werden von Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn und Mitarbeiter/innen (Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. 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. Darüber hinaus 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 selbstständig empirische Projekte mit Bezug zu aktuellen und praxisbezogenen Entwicklungen im Personalmanagement durch.

[Kurs I: Strategische Funktionen des Personalmanagements \(jedes SS\)](#)

[Kurs II: Personalführung: Theorie und Gestaltung \(jedes SS\)](#)

[Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts \(jedes SS\)](#)

[Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt \(jedes SS\)](#)



Univ.-Prof. Dr. Süß sowie Gewinnerinnen des „Best Poster Awards“ am Tag der Abschlusspräsentationen des Moduls MW16, Kurs IV (03.07.2025)

Statistiken MW16

	SS 25	SS 24
Kursteilnehmer	80	80
Klausurteilnehmer	43	57

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



b) Modul MQ06/07: Projektarbeit mit Kolloquium

Die Inhalte des Moduls werden an dem Wahlpflichtmodul „MW16: Personalmanagement“ ausgerichtet und dienen der Vorbereitung der Studierenden auf die Masterarbeit. Dabei sollen wissenschaftliche Arbeitstechniken erlernt und Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz aufgebaut werden. In diesem Semester wurde das Mastermodul in Kooperation mit der Stadtwerke Düsseldorf AG als Praxispartner angeboten. Im Rahmen dessen haben die Studierenden in Gruppen empirische Studienprojekte zu Digitalisierungskompetenzen und Arbeitgeberattraktivität im Handwerk durchgeführt und diese in einer Abschlusspräsentation im Hause der Stadtwerke Düsseldorf AG vorgestellt.



Abschlussveranstaltung des Studienprojekts im Modul MQ am Hauptstandort der Stadtwerke Düsseldorf (27.06.2025)

Statistiken MQ06/07

	SS 25	SS 24
Projektarbeiten	30	33

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



c) Modul MW18: Organizational Behavior

Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, das Verhalten von Individuen in Organisationen besser verstehen und erklären zu können. Dabei werden – wie in der Organisationsforschung üblich – die individuelle, die gruppenbezogene und die organisationsbezogene Ebene unterschieden. Zudem sollen die Studierenden den Stand der Forschung zu Organizational Behavior sowie die wichtigsten Methoden der Forschung in diesem Themengebiet kennenlernen. Durch die Ana-

lyse von aktuellen Forschungsarbeiten oder eigener empirischer Forschung erhalten die Studierenden einen Einblick in die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze der Organizational-Behavior-Forschung.

Kurs I: Organizational Behavior auf individueller Ebene (jedes WS)

Kurs II: Organizational Behavior auf Gruppen- und Organisationsebene (jedes WS)

Statistiken MW18

	WS 24/25	WS 23/24
Kursteilnehmer	154	174
Klausurteilnehmer	96	136

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



d) Modul MW19: Personalwirtschaftliches Praxisseminar

Das Modul „MW19: Personalwirtschaftliches Praxisseminar“ gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Semesters bzw. eines Studienjahres angeboten werden. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, ein aktuelles Thema der personalwirtschaftlichen Forschung besser verstehen und erklären zu können. Zudem setzen sie sich mit aktuellen empirischen Erkenntnissen zu wechselnden aktuellen personalwirtschaftlichen Fragestellungen und den wichtigsten Methoden in diesem Themenbereich auseinander. Die Teilnehmenden analysieren aktuelle empirische Forschungsarbeiten und diskutieren Implikationen für die Wissenschaft und Praxis. Das Modul wird fakultativ und je nach Verfügbarkeit praxisnah durch den Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel, Geschäftsbereichsleiter Personal in einem Gesundheitskonzern, angeboten.

Kurs I: Grundlagen (jedes SS)

Kurs II: Anwendung und Forschung (jedes SS)

Statistiken MW19

	SS 25	SS 24
Kursteilnehmer	72	49
Klausurteilnehmer	31	13

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



e) Modul MW93: Praxis des Personalmanagements

Das Modul gliedert sich in zwei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Die Teilnehmenden setzen sich in diesem Modul ausgiebig mit den Trends und Herausforderungen des praxisorientierten Personalmanagements auseinander und leiten aus diesen Entwicklungen die Anforderungen an eine business- und kundenorientierte Personalstrategie ab – insb. aus Sicht des Personalmanagements als Business Partner der Geschäftsführung. In beiden Kursen liegt der Fokus auf der kreativen Weiterentwicklung des Status Quo und der antizipativen, nachhaltigen Gestaltung des Personalmanagements auch auf Basis der Beschauung seiner historischen Entwicklung und unterschiedlicher Reifegradmodelle. Das Modul wird praxisnah durch die Lehrbeauftragte aus der Unternehmenspraxis, Dr. Saba Kascha von der Canon Deutschland GmbH, angeboten.

[Kurs I: Trends und aktuelle Entwicklungen \(jedes SS\)](#)

[Kurs II: Neue Erwartungen und Rolle \(jedes WS\)](#)

Statistiken MW93

	WS 24/25	WS 23/24
Kursteilnehmer	42	34
Klausurteilnehmer	14	21

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



3.5 Studium Universale/Angebote für Nicht-BWLER

a) Modul: Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen

Das Modul „Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen“ gliedert sich in sechs Kurse, die innerhalb eines Semesters angeboten werden. Es richtet sich ausschließlich an Studierende der philosophischen, medizinischen, juristischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten und ist speziell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten. Unser Lehrstuhl bietet im Rahmen des Moduls Kurs I „Strategisches Management für Nicht-Ökonomen“, Kurs II „Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen“, Kurs III „Finanzierung und Entrepreneurship für Nicht-Ökonomen“ und Kurs IV „Marketing für Nicht-Ökonomen“ an. Die Studierenden erhalten in den einzelnen Vorlesungen Einblicke in die zentralen Funktionen der Betriebswirtschaftslehre. Teil des Moduls sind darüber hinaus Kurs V und Kurs VI. In Kurs V werden Seminararbeiten zu wechselnden, aktuellen betriebswirtschaftlichen Themen angefertigt, die Relevanz für Nicht-Ökonomen haben. Kurs VI ermöglicht den Studierenden berufsrelevante Schlüsselqualifikationen zu erlangen, indem ihnen in einem Seminar die notwendigen Soft-Skills vermittelt werden. Detaillierte Informationen zu den Kursen finden Sie im verlinkten Modulhandbuch.

[Kurs I: Strategisches Management für Nicht-Ökonomen \(jedes Semester\)](#)

[Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen \(jedes Semester\)](#)

Kurs III: Finanzierung und Entrepreneurship für Nicht-Ökonomen (jedes Semester)

Kurs IV: Marketing für Nicht-Ökonomen (jedes Semester)

Kurs V: Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen (jedes Semester)

Kurs VI: Seminar zur Vermittlung von Soft-Skills (jedes Semester)

Statistiken Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen

	SS 25	WS 24/25
Kursteilnehmer	335	396
Klausurteilnehmer	98	132
Projektarbeiten	7	11

Hier geht es zum
Modulhandbuch:



b) Kurs: BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte

Der Lehrstuhl bietet ein speziell auf Studierende der Medizin ausgerichtetes Lehrangebot an. Die Wahlfächer „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“ und „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für Ärzt/innen“ richten sich an Medizinstudierende der HHU und werden jedes Semester angeboten. Beide Wahlfächer verfolgen die Zielsetzung, dass angehende Ärztinnen und Ärzte sich jener Herausforderungen bewusst werden, die der Betrieb einer medizinischen Praxis oder die Leitung einer Station im nicht-medizinischen Bereich mit sich bringen. Damit sollen die Studierenden betriebswirtschaftliches Wissen für ihre künftigen Aufgaben erhalten sowie wesentliche Gestaltungsalternativen des Managements von Praxen oder der Leitung einer Station kennenlernen. Darüber hinaus werden die Studierenden auf die Führung von Personal in Medizinbetrieben vorbereitet. Das erlernte Wissen wird im Rahmen der Bearbeitung von Fallstudien vertieft und auf konkrete Praxisfälle angewendet. Ein besonderer Praxisbezug erfolgt durch Gastvorträge von Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden und Banken, kassenärztlichen Vereinigungen oder Steuerkanzleien sowie (selbstständigen) Ärztinnen und Ärzten, die durch Gastvorträge in das Angebot integriert werden.

Statistiken Lehrangebote für Medizinstudierende

	SS 25	WS 24/25
BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte	36	47
Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für Ärzt/innen	24	13

Die Abschlussprüfung erfolgt in Form der Bearbeitung und Präsentation einer praxisbezogenen Fallstudie.

3.6 Sonstige Prüfungen

Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, welche Prüfungen wir über die üblichen Modulabschlussprüfungen hinaus abgenommen haben.

	Studienjahr 2025	Studienjahr 2024
Klausuren von ERASMUS-Studierenden	10	3
Klausuren in Organisation und Personal im Nebenfach	5	3
Hausarbeiten/Prüfungen von Jurastudierenden in MW16	11	7

3.7 Gastvorträge

Gastvorträge von Praxisvertreter/innen bereichern unsere Lehre und stärken den Anwendungsbezug in den Modulen. Daher freuen wir uns, dass im Berichtszeitraum insgesamt 20 Gastvorträge in unterschiedlichen Modulen stattfanden.



Giovanna Casalino-Görtz und Julian Ulonska (CGI): Gastvortrag am 09.12.2024 zu dem Thema „Use Case Digitaler Zwilling“ im Rahmen der Vorlesung „Ausgewählte Themenbereiche der Organisationsgestaltung und der Personalwirtschaft (BW01 Kurs 3)“



Svitlana Bayer (Expat Service Desk ME & DUS): Gastvortrag am 23.01.2025 zu dem Thema „Service für Unternehmen und Expats in der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann“ im Rahmen der Vorlesung „Ausgewählte Themenbereiche der Organisationsgestaltung und der Personalwirtschaft (BW01 Kurs 3)“



Dr. Christina Guthier, Joyfully Exhausted: Gastvortrag am 05.12.2024 zu dem Thema „Wie macht man eine längsschnittliche Meta-Analyse?“ im Rahmen der Vorlesung „Organizational Behavior (MW18)“



Dr. Marit Holzmayer und Ulrich Warias, Warias Steuerberatungs- und Rechtsanwaltsgesellschaft mbH: Gastvortrag am 11.12.2024 und 11.06.2025 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. Isabel Eichhof, Start-Up4MED: Gastvortrag am 04.06.2025 zum Thema „Gründen in der Medizin“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“



Christian Baier und Helal Alemi, BAIER & COMPANY: Gastvortrag am 21.05.2025 zu dem Thema „KI-Einsatz im Personalmanagement“ im Rahmen der Vorlesung „Strategische Funktionen des Personalmanagements“



Dr. Ulf Mainzer, ERGO Group AG: Gastvortrag am 02.07.2025 zu dem Thema „Interkulturelles Management“ (SS 2025) im Rahmen der Vorlesung zu Personalmanagement (MW16)



Dr. Ilka Kaymak, Career Service der HHU: Gastvortrag am 05.05.2025 zum Thema „Do's and Don'ts bei Bewerbungsunterlagen“ im Rahmen der Vorlesung zur Vermittlung von Soft Skills (Management für Nicht-Ökonomen)



Lukas Kaster und Hendrik Kleine, Deutsche Apotheker- und Ärztebank: Gastvortrag am 13.11.2024 und 14.05.2025 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“



Marko Frings, Assistenzarzt in der Radiologie: Gastvortrag am 18.12.2024 und 18.06.2025 zum Thema „Wofür brauche ich als junger Assistenzarzt Führungsfähigkeiten?“ im Rahmen der Vorlesung „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für angehende Ärzt/innen“



Anne-Katrin Gilles, Rhenus Logistics: Gastvortrag am 25.01.2025 zu dem Thema „Talentmanagement bei Rhenus“ im Rahmen der Vorlesung „Personalmanagement“ an der Düsseldorf Business School



Dr. Thomas Hilse, Geschäftsführer der HILSE:KONZEPT Management- und Kommunikationsberatung: Gastvortrag am 11.12.2024 und 11.06.2025 zum Thema „Corporate Identity – Gelebte Führung in Gesundheitsunternehmen“ im Rahmen der Vorlesung „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für angehende Ärzt/innen“

Jonas Königs, selbstständiger Zahnarzt: Gastvortrag am 08.01.2025 zum Thema „Praxisübernahme“ im Rahmen der Vorlesung „BWL für angehende Ärztinnen und Ärzte“



Larissa Schwinges-Hess, Geschäftsführerin HeartTimes und systemische Coachin: Gastvortrag am 25.06.2025 zum Thema „Achtsamkeit“ im Rahmen der Vorlesung „Wie führe ich mich und andere? Führungskompetenzen für angehende Ärzt*innen“



Nicole Staudinger, AkadeMe: Gastvortrag am 09.01.2025 zu den Themen gute Kommunikation und Schlagfertigkeit im Rahmen der Vorlesung „Organizational Behavior“



Mona Schmelzer und Katharina Cussigh von Kienbaum Consultants International GmbH: Gastvortrag am 29.01.2025 zur Umsetzung eignungsdiagnostischer Methoden in der Personalauswahl und -entwicklung im Rahmen der Vorlesung „Grundlagen der Personalwirtschaft – Organisation und Personal (BW01 Kurs 2)“

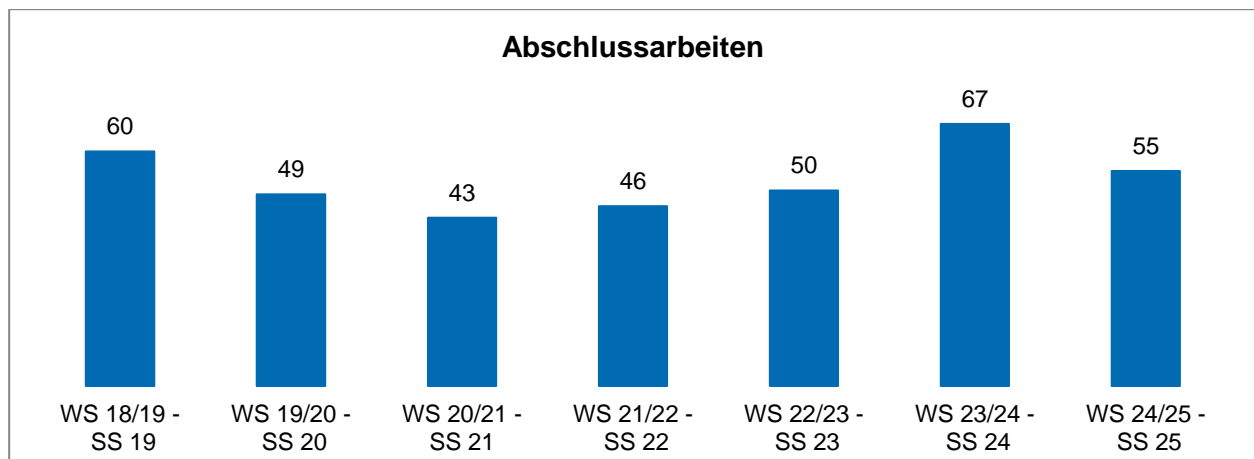
3.8 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2024/2025 und SS 2025) haben wir insgesamt 55 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer/in in Klammern):

Niveau	Titel der Arbeit
Bachelorarbeiten	Hybride Arbeit: Eine qualitative Analyse der Möglichkeiten und Grenzen in der chemischen Industrie (Süß mit Rademaker)
	Der Einfluss von emotionaler Intelligenz auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitern: Eine konzeptionelle Analyse unter Berücksichtigung ausgewählter Wirkungsmechanismen (Süß mit Kuhlmann)
	Die Auswirkungen von destruktiver Führung auf das psychische Wohlbefinden von Mitarbeitenden: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
	Die Auswirkungen von Neuroleadership auf Motivation und Arbeitsstress von Mitarbeitern: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
	Die Ursachen und Konsequenzen des Präsentismus: Eine konzeptionelle Analyse auf der individuellen und organisationalen Ebene (Süß mit Avci)
	Die Auswirkungen von transformationaler und transaktionaler Führung auf das organisationale Commitment: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Avci)
	Auswirkungen von Homeoffice auf das organisationale Commitment der Mitarbeitenden: Eine Analyse unter Berücksichtigung der COVID-19-Pandemie (Süß mit Avci)
	Auswirkungen emotionaler Intelligenz von Führungskräften auf die Bedürfnisbefriedigung von Mitarbeitenden: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Pampus)
	Die Auswirkungen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz in Personalauswahlverfahren: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Gießen)
	Personalführung im Generationenmix: Eine konzeptionelle Analyse der Erwartungen von Generation Z und Babyboomern (Süß mit Gießen)
	Auswirkungen der achtsamen Führung auf den Ebenen des Organizational Behavior - Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Groth)
	Ursachen und Maßnahmen zur Reduktion der Benachteiligung von Frauen im Recruitingprozess: Eine systematische Literaturanalyse (Süß mit Kellerer)
	Chancen und Risiken der Führung im Rahmen hybrider Arbeit: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Brandt)
	Erfolgsfaktoren bei der Post Merger Integration: Eine verhaltenswissenschaftliche Analyse (Süß mit Schmoll)
	Die Wahrnehmung der Formen und Auswirkungen von spielerischer Arbeitsgestaltung durch Lehrkräfte: Eine qualitative Analyse (Süß mit Kuhlmann)
	Die Auswirkungen von Surface-Level- und Deep-Level-Diversität auf eine High-Performance-Kultur: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Pampus)
	Der Einfluss transformationaler Führung auf das organisationale Commitment: Eine konzeptionelle Analyse anhand von Mediatoren und Moderatoren (Süß mit Kellerer)
	Der Einsatz von sozialen Medien in der Personalrekrutierung: Eine Analyse aus der Arbeitgeberperspektive (Süß mit Avci)

Auswirkungen von narzisstischer Führung auf das organisationale Commitment der Mitarbeiter: Eine Analyse (Süß mit Groth)
Die Nutzung von künstlicher Intelligenz im Human Resource Management: Eine systematische Literaturanalyse der Auswirkungen auf den Mitarbeiterlebenszyklus (Süß mit Apenbrink)
Auswirkungen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf das Personalmanagement: Eine systematische Literaturanalyse (Süß mit Groth)
Die Auswirkungen digitaler Vorstellungsgespräche auf den Recruitingerfolg: Eine theoriegeleitete Analyse (Süß mit Rademaker)
Unterrepräsentanz von Frauen im oberen Management: Eine konzeptionelle Analyse der Herausforderungen bei der Umsetzung von Frauenquoten (Süß mit Rademaker)
Einflussfaktoren und Auswirkungen des Burnouts bei Mitarbeitern: Eine Analyse anhand der Ebenen des Organizational Behavior (Süß mit Apenbrink)
Die Auswirkungen ortsgebundener und virtueller Zusammenarbeit auf die Produktivität und die Kohäsion von Teams: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Apenbrink)
Der Zusammenhang zwischen Personalführung und Mitarbeiterzufriedenheit: Eine vergleichende Analyse des narzisstischen und transformationalen Führungsstils (Süß mit Gehrisch)
Home-Office in multinationalen Unternehmen: Eine systematische Literaturanalyse der Herausforderungen und Anpassungsstrategien (Süß mit Gehrisch)
Der Zusammenhang zwischen Onboarding und Mitarbeiterbindung: Eine Analyse erfolgskritischer Moderatoren (Süß mit Gehrisch)
Einflussfaktoren ethischer Führung: Eine systematische Literaturanalyse anhand ausgewählter Ebenen des Organizational Behavior (Süß mit Pestotnik)
Die Chancen und Risiken der Digitalisierung von personaladministrativen Prozessen: Eine empirische Analyse (Süß mit Stumpf)
Die Auswirkungen des Einsatzes von etablierten und KI-basierten Personalauswahlverfahren auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Gießen)
Die Auswirkungen der Arbeit im Homeoffice auf die Work-Life-Balance: Eine Analyse (Süß mit Stumpf)
Die Chancen und Risiken von Künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Stumpf)
Chancen und Risiken der Führungsstile des Full-Range-Leadership-Modells im Rahmen hybrider Arbeit: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Pestotnik)
Die Anwendbarkeit und die Auswirkungen von ausgewählten flexiblen Arbeitsmodellen im Rahmen der Blue-Collar-Arbeit: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Schmoll)
Der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Corporate Social Responsibility: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Apenbrink)
Individuelle Auswirkungen unterschiedlicher Modelle der Vier-Tage-Woche: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Schmoll)
Die Auswirkungen sozialer Unterstützungsnetzwerke auf das Mitarbeiterwohlbefinden in Remote- und Präsenzarbeitsumgebungen: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Rademaker)
Der Zusammenhang zwischen destruktivem Führungsverhalten und Burnout bei medizinischem Personal: Eine konzeptionelle Analyse (Süß mit Rademaker)
Weiterentwicklung des Recruitings: Eine qualitative Analyse der Wahrnehmung der Effizienz von Recruitingprozessen (Süß mit Pampus)

Niveau	Titel der Arbeit
Masterarbeiten	Die Bedeutung generativer künstlicher Intelligenz im Rahmen der Personalführung: Eine qualitative Analyse (Süß mit Schmoll)
	Stresswahrnehmung und Coping von Berufseinsteigern im Homeoffice: Eine qualitative Untersuchung (Süß mit Straßhöfer)
	Die Implementierung der 4-Tage-Woche: Eine qualitative Analyse der Wahrnehmung organisationaler Veränderungsprozesse aus Sicht von HR-Fachkräften und Mitarbeitenden (Süß mit Kuhlmann)
	Die Auswirkungen des Gender Gaps auf die Motivation und die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmerinnen der Generation Z: Eine qualitative Analyse (Süß mit Gießen)
	Möglichkeiten und Grenzen transformationaler Führung in hybriden Arbeitsumgebungen: Eine systematische Literaturanalyse (Süß mit Pestotnik)
	Die Wahrnehmung von Fairness im KI-gestützten Recruiting: Eine qualitative Analyse (Süß mit Brandt)
	Der Einfluss des Kommunikationsstils und der kommunizierten Arbeitsplatzunsicherheit auf die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden: Eine experimentelle Analyse der E-Mail-Kommunikation (Süß mit Kellerer)
	Die Führungskraft als Bindungsobjekt der Generation Z: Eine qualitative Analyse unter Berücksichtigung von multiplen Commitments (Süß mit Kuhlmann)
	Einflussfaktoren auf die Mitarbeitendenbindung von Talenten: Eine systematische Literaturanalyse (Süß mit Straßhöfer)
	Der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen und Person-Supervisor-Fit auf Employee Voice: Eine quantitative Analyse (Süß mit Straßhöfer=)
	Die Auswirkungen verschiedener Modelle der Vier-Tage-Woche auf die Arbeitgeberattraktivität: Eine Experimentalstudie (Süß mit Schmoll)
	Chancen und Risiken von KI-basierter Führung: Eine qualitative Analyse aus der Perspektive von Führungskräften (Süß mit Mainka)
	Der Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl: Eine qualitative Analyse von Chancen und Risiken aus der Sicht von Recruitern und Fachvorgesetzten (Süß mit Groth)
	Ursachen von Herausforderungen für Frauen in Führungspositionen auf gesellschaftlicher, organisationaler und individueller Ebene: Eine qualitative Studie (Süß mit Groth)
Die Motive für Präsentismus bei Mitarbeitenden im Kontext hybrider Arbeit: Eine qualitative Analyse (Süß mit Brandt)	



3.9 Graduiertenausbildung

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation finden regelmäßig Doktoranden-seminare sowie Forschungskolloquien im Sinne einer strukturierten Graduiertenausbildung statt. Die Doktorand/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 des Lehrstuhls zu diskutieren. Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungskolloquiums kooperiert unser Lehrstuhl zudem seit 2015 mit dem Institut für Entwicklung zukunftsfähiger Organisationen der Universität der Bundeswehr München, Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser) sowie seit 2023 auch mit dem Lehrstuhl für Leadership & Organizational Behavior (Univ.-Prof. Dr. Hendrik Hüttermann). Es verfolgt die Idee einer Forschungswerkstatt, in welcher die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen die Möglichkeit haben, aus ihren Promotionsvorhaben und/oder anderen Forschungsvorhaben zu berichten.

Im Berichtszeitraum fanden folgende Doktorandenseminare und Vorträge im Rahmen des 11. Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München vom 02.04.-03.04.2025 in München statt:

Name	Doktorandenseminare und Vorträge beim FoKo mit der UniBw München
Katharina Apenbrink M. Sc.	Doktorandenseminare The Interplay of Job and Home Crafting in Hybrid Work Environments: Examining the Role of Psychological Needs (08.10.2024) Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting – Empirische Analysen unter der Berücksichtigung hybrider Arbeit (02.07.2025)
Jörn Brandt M. Sc.	Doktorandenseminare Risiken der Arbeit im Homeoffice – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren und Auswirkungen (07.10.2024) Exploring blue-collar workers' injustice perception regarding white-collar workers working from home (20.05.2025) Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München Exploring blue-collar workers' justice perception regarding white-collar workers working from home (03.04.2025)
Dr. Marius Gehrlich	Doktorandenseminar Eine verhaltenswissenschaftliche Analyse internationaler strategischer Allianzen – Empirische Studien zu ausgewählten Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg (08.10.2024)
Hellen Gießen M. Sc.	Doktorandenseminar Family or career? Implicit and explicit measurement of stereotypes about people working from home and those working on-site (09.10.2024) Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München Examining stereotypes about people working from home: An implicit association test (03.04.2025, mit René Schmall)

<p>Luisa Groth M. Sc.</p>	<p>Doktorandenseminare</p> <p>Examining the reciprocal relationship between career orientations, career self-management, and subjective career success in the context of working from home (09.10.2024)</p> <p>Too late to change? Analyzing the reciprocal interplay of occupational mobility intentions with proactive career orientations and career self-management in the late career stage considering organizational support (11.06.2025)</p> <p>Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München</p> <p>To continue or to retire – Analyzing the Interplay of Career Orientations, Career Self-Management, and Career Intentions in the late Career Stage (02.04.2025)</p>
<p>Maximilian Kellerer M. Sc.</p>	<p>Doktorandenseminar</p> <p>On the genesis of commitment profiles: The impact of collective, relational, and individual self-concepts (08.10.2024)</p> <p>Commitment in times of crisis – A person-centered study of employees in the German automotive branch (17.06.2025)</p> <p>Forschungskolloquium mit der Universität der Bundeswehr München</p> <p>Commitment in times of crisis – A person-centered study of employees in the German automotive branch (03.04.2025, mit Phillip Nguyen und Annika Pestotnik)</p>
<p>Rebekka Kuhlmann M. Sc.</p>	<p>Doktorandenseminare</p> <p>Die Rolle des Psychologischen Kapitals in Gewinnspiralen – Empirische Analysen zu wechselseitigen Zusammenhängen mit ausgewählten arbeitsbezogenen Konstrukten (07.10.2024)</p> <p>Das Psychologische Kapital als Bestandteil von Gewinnspiralen – Empirische Analysen zu wechselseitigen Zusammenhängen mit ausgewählten arbeitsbezogenen Konstrukten (19.03.2025)</p>
<p>Danina Mainka M. Sc.</p>	<p>Doktorandenseminar</p> <p>Individualisierte Arbeitsgestaltung durch Job-Crafting – Empirische Analysen zu kontextbezogenen Einflussfaktoren und Auswirkungen von Job-Crafting (26.06.2025)</p>
<p>Jacqueline Mehler M. A.</p>	<p>Doktorandenseminar</p> <p>Der Diffusionsprozess von Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal an deutschen Universitäten – Eine qualitative Analyse vor dem Hintergrund institutioneller Pluralität (11.12.2024)</p>
<p>Tim Rademaker M. A.</p>	<p>Doktorandenseminare</p> <p>Der Zusammenhang zwischen Personalführung und Technostress von Geführten – Empirische Analysen unter Berücksichtigung ausgewählter Ausprägungen des Führungsverhaltens (07.10.2024)</p> <p>Der Zusammenhang zwischen Personalführung und Technostress von Geführten – Empirische Analysen unter Berücksichtigung des Führungsverhaltens (04.06.2025)</p>



Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des Doktorandenseminars vom
07.10.2024 bis 09.10.2024 in Wuppertal

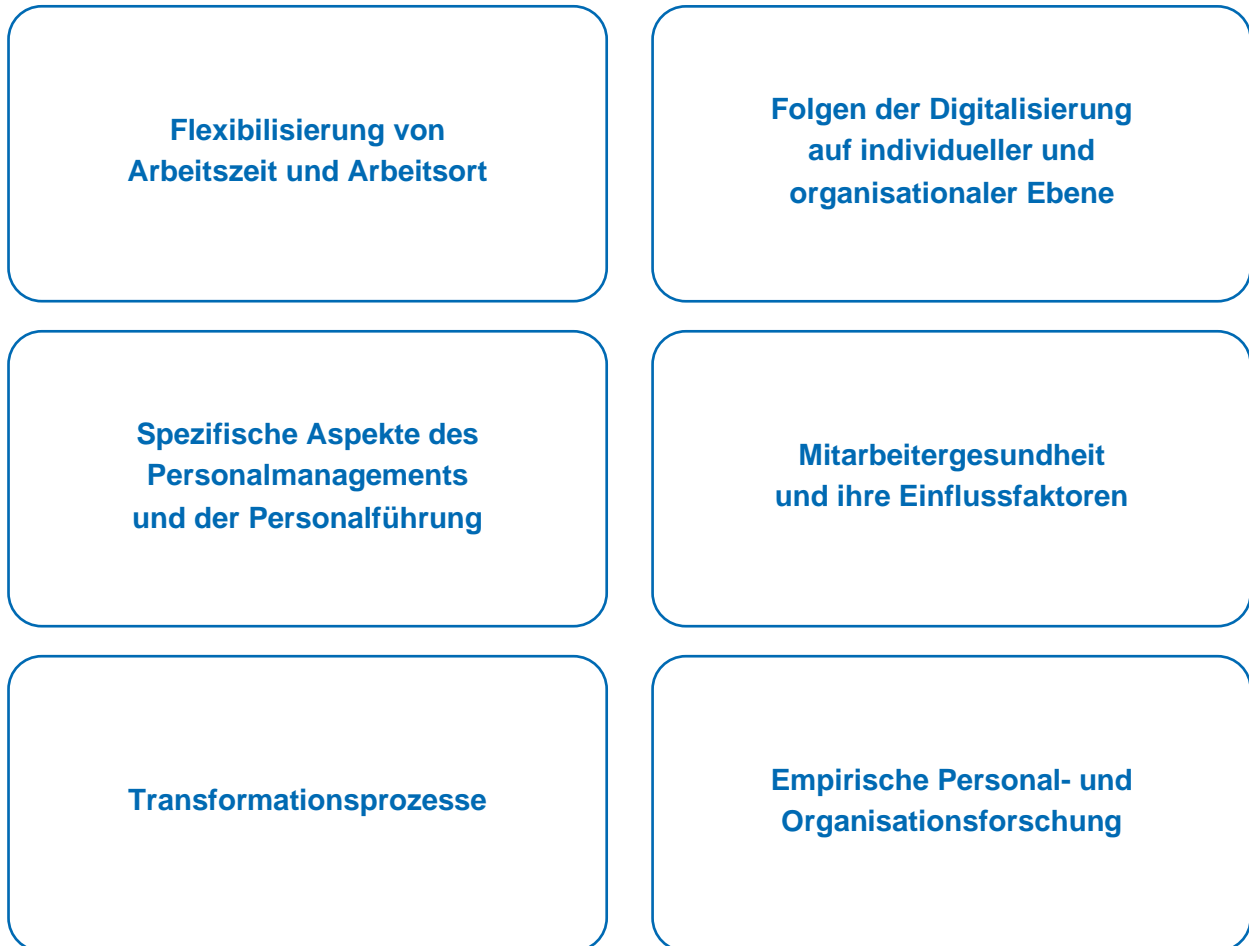


Gruppenfoto der Teilnehmer/innen des 11. Forschungskolloquiums mit der Universität der Bundeswehr München vom 02.04.2025 bis 03.04.2025 in München

4 Forschung

4.1 Forschungsschwerpunkte

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



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.

4.2 Verbundprojekt ProHome: Experimentelle Analysen und evidenzbasierte Empfehlungen für eine gesundheitsförderliche und produktive Gestaltung der Arbeit im Homeoffice vor dem Hintergrund der digitalen Transformation

Viele Betriebe und Beschäftigte haben während der SARS-CoV-2-Pandemie positive Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice gemacht, und digitale Arbeit hat generell einen Schub erhalten. Es ist zu beobachten, dass das Arbeiten im Homeoffice als langfristige gesellschaftliche Folge der Pandemie aktuell deutlich häufiger genutzt wird. Es zeichnet sich ab, dass schon heute von vielen Beschäftigten und Unternehmen Homeoffice-Mischmodelle präferiert werden, die an einigen Tagen Arbeit im Homeoffice, an anderen im Betrieb vorsehen. Bisher fehlen jedoch evidenzbasierte Leitlinien zu ihrer optimalen Gestaltung und vor allem dazu, unter welchen Bedingungen die Arbeit im Homeoffice zu den besten Ergebnissen für die Beschäftigten und die Unternehmen hinsichtlich Gesundheit, Zufriedenheit und Produktivität führt.



Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Organisationen unter anderem aus den Bereichen Einzelhandel, Logistik, Rentenversicherung und Chemie werden im Projekt zentrale Fragestellungen rund um eine gesundheits-, zufriedenheits- und produktivitätsfördernde Ausgestaltung des Homeoffice bearbeitet.

Als Praxispartner ist zudem das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln involviert.

Seitens der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf arbeiten im Projekt unser Lehrstuhl, das



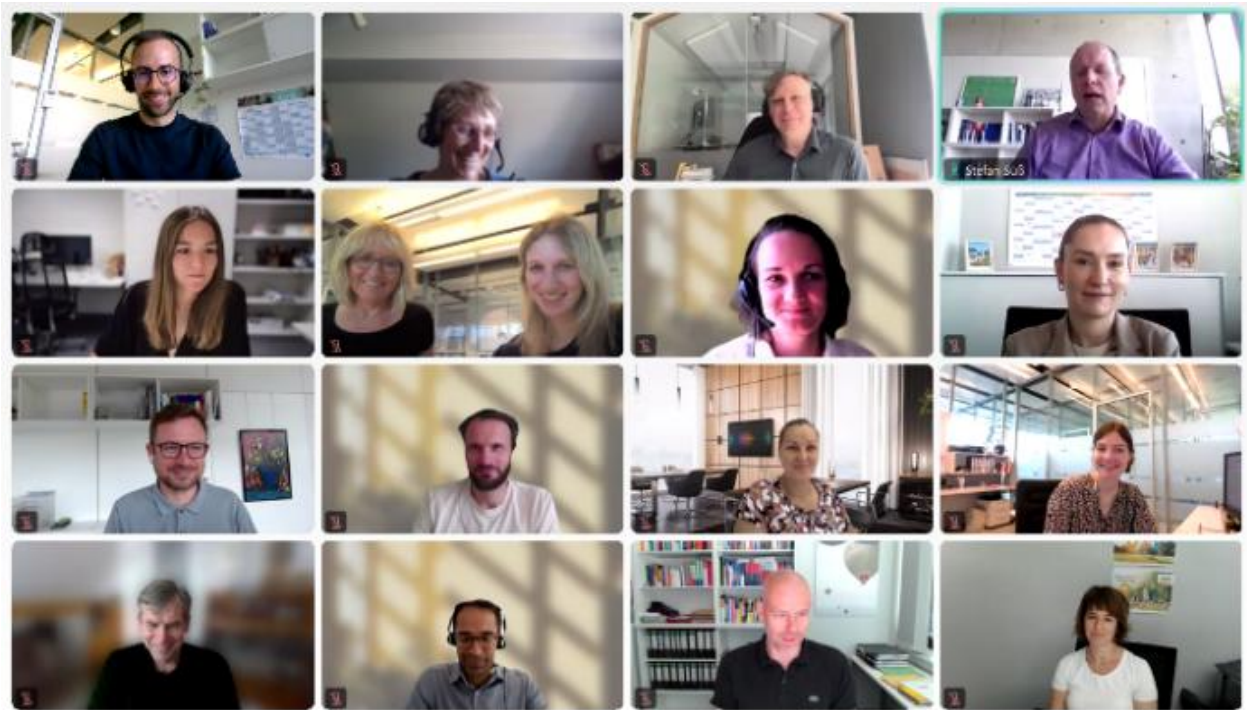
Institut für Medizinische Soziologie, die Sektion Public Health des Instituts für Medizinische Soziologie, das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin sowie der Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie zusammen. Koordiniert wird das Projekt an unserem Lehrstuhl von Professor Süß, Dr. René Schmall, Jörn Brandt und Hellen Gießen.

Das Verbundprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt finanziert und vom Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. betreut. Das Projekt läuft vom 01.02.2023 bis zum 31.01.2026.



Im Berichtszeitraum lag der Fokus auf der Entwicklung und Durchführung bedarfsgerechter Interventionsmaßnahmen in den beteiligten Organisationen. Diese beinhalten digitale Workshops, Bewegungspausen, individuelle Ergonomieberatungen sowie Workbooks und Informationsvideos zum Selbststudium zu den Themen Führung auf Distanz, Boundary-Management sowie Bewegung und Ergonomie. Die Durchführung der Maßnahmen wurde durch quantitative Befragungen begleitet, um ihre Wirksamkeit zu evaluieren.

Im Berichtszeitraum fanden ferner zwei Verbundtreffen am 04.12.2024 und am 12.06.2025 sowie ein digitales Beiratstreffen am 12.06.2025 statt.



Teilnehmer/innen des Beiratstreffens am 12.06.2025

gefördert von



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



DLR Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.

4.3 Manchot Graduiertenschule „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“

Die Manchot Graduiertenschule wird von der Jürgen Manchot Stiftung gefördert und befasst sich mit den frühen Phasen der Unternehmensentwicklung und deren Herausforderungen

auf dem Weg zur Wettbewerbsfähig-



MANCHOT
GRADUIERTENSCHULE
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT
JUNGER UNTERNEHMEN

keit. Gemeinsam mit Professorin Dr. Eva Lutz ist Professor Dr. Stefan Süß Sprecher der Graduiertenschule; Rebekka Kuhlmann koordiniert die Graduiertenschule gemeinsam mit Mohamed Morad. Die Manchot Graduiertenschule zeichnet sich insbesondere durch die Zusammenarbeit verschiedener Fächer innerhalb der Betriebswirtschaftslehre aus. Die Stipendiat/innen 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 Stipendiat/innen für einen Praxis- oder einen Wissenschaftszweig entscheiden, der auf den angestrebten beruflichen Weg in die Praxis oder Wissenschaft vorbereitet.

Seit April 2022 forscht eine dritte Kohorte Stipendiat/innen zu Fragen rund um die Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen.



Stipendiat/innen am Tag des vierten Forschungskolloquiums

Im Berichtszeitraum fand das vierte Forschungskolloquium der dritten Kohorte statt. Im November 2024 präsentierten die Stipendiat/innen den aktuellen Stand ihrer Dissertationen und erhielten wertvolles Feedback. Zudem waren einige Stipendiat/innen im Rahmen von Forschungsaufenthalten weltweit unterwegs. Während Lina Uebbing drei Monate an der Monash University in Australien verbrachte, war Sophia Henzler für drei Monate an der UCLA Anderson School of Management in Los Angeles, USA, Caroline Lindlar für drei Monate an der Nova School of Business and Economics in Lissabon, Portugal, und Scarlett Koster für drei Monate an der University of Victoria in Kanada. Weitere Highlights waren die Präsentationen auf renommierten Konferenzen wie bspw. der Academy of Management Conference in Kopenhagen.

Das 5. Forschungskolloquium, in dessen Rahmen die Stipendiat/innen den weiteren Fortschritt ihrer Dissertationen präsentieren werden, ist für das Ende des Jahres geplant. Nähere Informationen zur Manchot Graduiertenschule finden sich unter:

www.mg-weju.hhu.de

4.4 BMW-Verbundprojekt TrAIBeR

Mit dem steigenden Druck zu nachhaltigen Lösungen und der rasanten Digitalisierung sehen sich Unternehmen zunehmend komplexen Herausforderungen gegenüber. Im Zuge der aktuellen Diskussion um die Verkehrswende steht insbesondere die Automobil(zuliefer)branche vor weitreichenden Transformationsanforderungen. Aufgrund der überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Bedeutung der Automobilwirtschaft im Bergischen Land ist die Region in besonderer Weise von den Veränderungen betroffen.



Ziel des transdisziplinären und vom BMW (vormals, BMWK) geförderten Forschungsvorhabens TrAIBeR („Transformation der Automotive Industrie in der Bergischen Region“) ist daher die Entwicklung einer Transformationsstrategie für die Automobil(zuliefer)branche des Bergischen Landes. Dazu wird ein Netzwerk von Akteuren aus relevanten Bereichen (u. a. Sozialpartner wie Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Universitäten) aufgebaut, die in einem beteiligungsorientierten Prozess mit- und voneinander lernen. Im Fokus stehen dabei Maßnahmen zur Entwicklung von Transformationsinstrumenten sowie Qualifizierungs- und Beratungsangebote. Das Forschungsprojekt wird durch Fördermittel des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) finanziert und



läuft vom 01.10.2022 bis zum 31.12.2025. Unter der Leitung von Professor Süß wird das betriebswirtschaftliche Teilprojekt von Dr. Phillip Nguyen und Maximilian Kellerer bearbeitet. Seit dem 01.06.2025

unterstützt Dr. Nguyen das Projekt im Rahmen einer Anstellung bei der Projektleitung in Wuppertal.



Im Berichtszeitraum wurden weitere Unternehmensprojekte initiiert. Auf Basis des im Verlauf des Projekts entwickelten Reifegradmodells konnten die individuellen, dringlichsten Handlungsfelder der Unternehmen identifiziert und in praxisnahen Workshops gezielt adressiert werden. Professor Süß und sein Team übernahmen dabei die Koordination von Workshops zu den Themen Führung, Change-Management und Koordination.

Des Weiteren wurde die Toolbox inhaltlich und funktional weiterentwickelt. Sie soll den Unternehmen den Zugang zu einem umfangreichen Pool an praxisorientierten Instrumenten und Maßnahmen ermöglichen, die Transformationsprozesse unterstützen. Die Toolbox wurde im Mai 2025 auf der Jahresveranstaltung des Projekts in der Alten Maschinenhalle in Solingen vorgestellt.



Im Berichtszeitraum fanden zudem zwei Verbundtreffen statt, wovon eines von Professor Süß und seinem Team im Haus der Universität in Düsseldorf ausgerichtet wurde.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



4.5 Projekt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte gewinnt die Attraktivität von Arbeitgebern in nahezu allen Branchen an Bedeutung – auch im öffentlichen Dienst. Universitäten nehmen dabei eine besondere Rolle ein: Als Orte von Forschung und Lehre vereinen sie unterschiedliche Beschäftigungsgruppen mit vielfältigen Anforderungen und Erwartungen. Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung, sich trotz begrenzter Rahmenbedingungen als moderne, zukunftsorientierte Arbeitgeber zu positionieren. Um Universitäten nachhaltig als attraktive Arbeitgeber zu stärken, braucht es ein



vertieftes Verständnis darüber, welche Faktoren für unterschiedliche Beschäftigte besonders relevant sind, um so nicht nur neue Talente zu gewinnen, sondern auch aktuelle Mitarbeitende langfristig zu binden.

Vor diesem Hintergrund wurde an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom Rektorat ein Projekt zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Universität ins Leben gerufen. Das Projekt wurde am 01.04.2025 gestartet und läuft bis zum 31.12.2026. Ziel ist es, die relevanten Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren an der HHU zu ermitteln, um auf deren Grundlage konkrete Handlungsoptionen zur Erhöhung der Attraktivität zu entwickeln.



Darauf aufbauend sollen geeignete Wege zur zielgerichteten Kommunikation der Arbeitgebermarke der HHU abgeleitet werden.

Das Projekt ist interdisziplinär angelegt und wird gemeinsam vom Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Arbeit, Personal und Organisation von Professor Süß sowie vom Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Marketing von Professor Kenning betreut. Koordiniert wird das Projekt an unserem Lehrstuhl von Professor Süß, Dr. Bianca Straßhöfer, Dr. René Schmall und Luisa Groth so-



wie von Katharina Rzepucha-Hlubek des Lehrstuhls von Professor Kenning. Zudem wirkt eine projektbezogene Arbeitsgruppe mit, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Dezerenate, Betriebseinheiten und Fakultäten zusammensetzt.

Bisher wurde eine umfassende Recherche zu Arbeitgeberattraktivitätsmaßnahmen vergleichbarer Institutionen durchgeführt. Ergänzend fand am 17.06.2025 ein erstes Treffen der interdisziplinären Arbeitsgruppe statt, in dem die bisherigen Aktivitäten vorgestellt und Anregungen für zukünftige Arbeitspakete diskutiert wurden. Derzeit werden Einzel- und Fokusgruppeninterviews zum Status quo der wahrgenommenen Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren an der HHU vorbereitet.



4.6 Arbeitskreis „Personal und Arbeit“ der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.

Professor Süß fungiert gemeinsam mit Prof. Dr. Stephan Kaiser von der Universität der Bundeswehr München weiterhin als Wissenschaftlicher Leiter des Arbeitskreises Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft. Dr. René Schmoll ist ebenfalls Mitglied des Arbeitskreises.

Seit dem Jahr 2021 tauschen sich im Arbeitskreis hochrangige Akteure aus Wissenschaft und Praxis zu aktuellen Themen in den Bereichen Personal und Arbeit aus. Derzeit beschäftigt sich der Arbeitskreis schwerpunktmäßig mit den Themen „Digitalisierung und KI im Personalmanagement“ sowie „Strategic Workforce Planning und Fachkräftemangel“. Im Berichtszeitraum haben drei Arbeitskreissitzungen stattgefunden.

Am 08.11.2024 hatte die Deutsche Telekom AG zur 9. Sitzung des Arbeitskreis Personal und Arbeit der Schmalenbach Gesellschaft nach Bonn eingeladen. Im Rahmen der Sitzung hat sich der Arbeitskreis intensiv über die „Digitalisierung und KI im Personalmanagement und der Arbeitswelt“ ausgetauscht. Herr Dennis Schmedt von der Deutschen Telekom AG eröffnete die Vortragsrunde mit einem Referat zu „KI in unserem Arbeitsalltag. Vom ChatBot zum Copiloten“. Anschließend nahm der Arbeitskreis eine Führung durch die T-Gallery wahr. Nachmittags referierten Prof. Dr. Marion Büttgen und Irini Tsaga von der Universität Hohenheim zum Thema „Bracing HR for the Future of Work: Insights on AI as a new Player in Organizations“.

Die 10. Sitzung fand auf Einladung der DekaBank am 21.03.2025 in Frankfurt statt. Im Rahmen des Treffens erfolgte ein intensiver Austausch zur strategischen Personalplanung. Zu Beginn gaben Sebastian Cronau und

Steffen Hahn von der DekaBank einen „Blick in die Werkstatt: Strategische Personalplanung der Deka“. Es folgte ein Vortrag von Prof. Dr. Jan Oliver Schmidt vom Bavarian Foresight Institute (THI) zum Thema „Strategic Foresight für HR“. Im Rahmen des Arbeitskreistreffens erfolgte auch eine Führung durch die DekaBank.

Die 11. Sitzung des Arbeitskreises fand am 04.07.2025 online statt. Christian Schneemann vom IAB Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung referierte zum „Arbeitskräftemangel differenziert nach Branchen, Anforderungen, Qualifikationsniveaus und nach Regionen“. Den zweiten Vortrag hielt Dr. Tobias Bartholmé zu „Strategic Workforce Planning bei der Lufthansa AG“.

Auch für den kommenden Berichtszeitraum sind mehrere spannende Arbeitskreissitzungen geplant, um weiterhin den Transfer zwischen HR-Praxis und Wissenschaft voranzutreiben und gemeinsam wertvolle Erkenntnisse für eine zukunftsfähige Personalarbeit zu generieren.



4.7 Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor)

Am 20. und 21. November 2024 fand die 20. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor) an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf statt, organisiert durch unseren Lehrstuhl. Professor Süß begrüßte gemeinsam mit dem Lehrstuhlteam knapp 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland und Österreich. Wir freuen uns, nun schon zum dritten Mal Gastgeber der Tagung gewesen zu sein.

Es wurden insgesamt 24 Vorträge präsentiert, die zuvor in einem Begutachtungsverfahren ausgewählt wurden. Dabei wurden zahlreiche aktuelle Studien zu dem Thema der Tagung „Transformation von Arbeit“ sowie anderen Themen der Personal- und Organisationsforschung vorgestellt und intensiv diskutiert. Diese Themen standen zudem im Zentrum einer Podiumsdiskussion, in der Wissenschaftler und Praktiker ihre Bedeutung für die Schnittstelle von Forschung und Praxis herausarbeiteten.

Eine gemeinsame Abendveranstaltung im Lambertussaal in der Düsseldorfer Altstadt rundete die sehr gelungene Tagung ab. Im Zuge dessen wurden die Best-Paper-Awards vergeben. Den Award für das beste Short Paper erhielten Markus König, Matthias Schneid und Rodrigo Isidor von der Universität Bayreuth. Der Award für das beste Full Paper ging an Jennifer Ettner, Theresa Treffers und Isabell Welp von der TU München.

Professor Süß: „Auch in diesem Jahr haben wir zahlreiche spannende und erkenntnisreiche Vorträge und Diskussionen erlebt. Die thematische und methodische Bandbreite, mit der sich die deutschsprachige Personal- und Organisationsforschung aktuell befasst, wurde deutlich. Mein besonderer Dank gilt allen Vortragenden, Moderatorinnen und Moderatoren, Gutachterinnen und Gutachtern sowie Korreferentinnen und Korreferenten, ohne die die Tagung so nicht hätte stattfinden können. Ich danke zudem der ERGO und den Stadtwerken Düsseldorf für das großzügige Sponsoring der Tagung!“



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit anderen Wissenschaftlern und Praktikern bei der Podiumsdiskussion



Foyer des economicums



Begrüßung zur Abendveranstaltung durch Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Prof. Dr. Sarah Altmann, der Preisträgerin des Best Reviewer Awards (Short Paper)



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit den Preisträgern des Best Paper Awards (Short Paper)



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit Tim Rademaker, dem Preisträger des Best Reviewer Awards (Full Paper)



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß mit der Preisträgerin des Best Paper Awards (Full Paper)

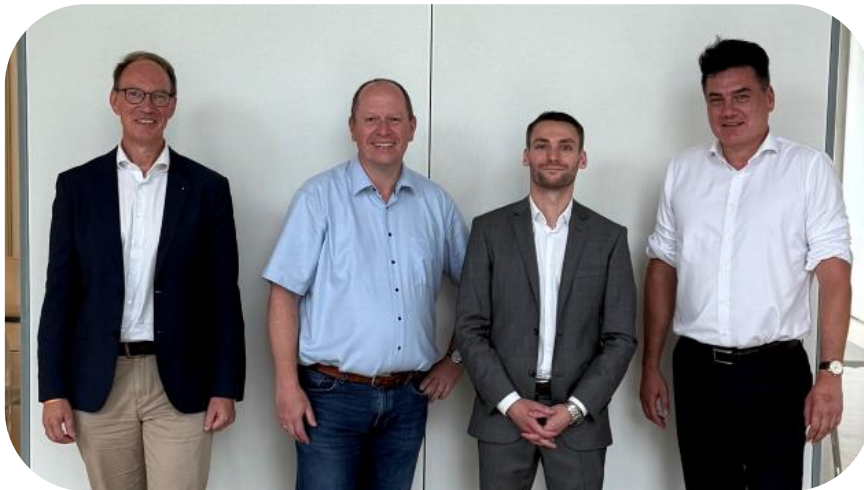


Verabschiedung durch Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß im Foyer des oeconomicums

4.8 Abgeschlossene Promotion

Im Berichtszeitraum wurde am Lehrstuhl das Promotionsvorhaben von **Dr. Marius Gehrish** erfolgreich abgeschlossen.

Promotion Dr. Marius Gehrish



Dr. Marius Gehrish (2. v. r.) nach der Disputation mit den Prüfern (v. l. n. r.) Univ.-Prof. Dr. Peter Kenning, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und Univ.-Prof. Dr. Andreas Engelen

Titel der Dissertation: „Eine verhaltenswissenschaftliche Analyse internationaler strategischer Allianzen – Empirische Studien zu ausgewählten Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg“

Zusammenfassung der Dissertation: Im Zuge der Globalisierung entscheiden sich Unternehmen vermehrt dafür, internationale strategische Allianzen (ISA) einzugehen, um ausländische Märkte zu betreten, neue Wissensbestände aufzubauen und dem internationalen Wettbewerbsdruck standzuhalten. ISA werden als freiwilliges partnerschaftliches Abkommen von mindestens zwei autonomen Unternehmen aus verschiedenen Ländern verstanden, die u. a. Ressourcen und Organisationsstrukturen gemeinsam nutzen, um ein strategisches Ziel gemeinschaftlich zu erreichen.

Obwohl ISA in der Wirtschaftspraxis fortlaufend eingegangen werden, bleibt deren Unternehmenserfolg regelmäßig aus. Die Literatur zeigt dabei zwar grundlegend auf, dass das Verhal-

Disputation am 02.07.2025 zu dem Thema: „Examining executives' role conflicts in German-international joint ventures – A qualitative analysis“

ten in und von ISA entscheidend für deren Unternehmenserfolg sein kann, allerdings wurden in der Vergangenheit primär Einflussfaktoren untersucht, die kaum Bezug zur verhaltenswissenschaftlichen Forschung aufweisen. Daneben wird deutlich, dass eine einfache Übertragung des Wissens aus verhaltenswissenschaftlichen Forschungsarbeiten auf die besondere Unternehmensform der ISA kaum möglich ist, weshalb es einer eigenständigen Betrachtung von ISA bedarf.

In der Dissertation wurden daher ISA aus einer verhaltenswissenschaftlichen Perspektive analysiert und dabei ausgewählte Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg untersucht. Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere Rollenkonflikte, die von Führungskräften oder Auslandsentsandten in ISA wahrgenommen wer-

den, sowie Konflikte zwischen den Partnerunternehmen den Unternehmenserfolg beeinträchtigen können. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern Hinweise für ein gezieltes Konfliktmanagement in ISA sowie Implikationen für Führungskräfte und Auslandsentsandte im Umgang mit diesen Konfliktarten.

4.9 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) Forschungspartner/innen zu knüpfen bzw. zu pflegen.

FoGa-Jahreskonferenz: Forschung zur Gesundheit in der Arbeitswelt der Zukunft – Stand und Perspektiven, Dortmund, 10/2024 (Rademaker, Tim)

Forschungsverbundtreffen „Digitale Transformation“ der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 11/2024 (Rademaker, Tim)

Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV, Dortmund, 11/2024 (Brandt, Jörn)

20. Jahrestagung des Arbeitskreises für empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 11/2024 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

11. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU Düsseldorf und der UniBw München, München, 04/2025 (Süß, Stefan und alle wiss. Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls)

Pre-Conference-Workshop zum Thema „Social and Scientific Impact through Research in Organizational Psychology“ im Rahmen des 22nd European Congress of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Prag, 05/2025 (Apenbrink, Katharina; Kuhlmann, Rebekka)

22nd European Congress of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Prag, 05/2025 (Apenbrink, Katharina; Kuhlmann, Rebekka)

Seminar on Organizational Theory, Dubrovnik, 05/2025 (Groth, Luisa)

TRAIBER.NRW Jahresveranstaltung „Gemeinsam für die Automotive Industrie in der Bergischen Region“, Solingen, 05/2025 (Süß, Stefan; Kellerer, Maximilian; Nguyen, Phillip)

Veranstaltung des Familienstammtisch Düsseldorf, Düsseldorf, 05/2025 (Süß, Stefan)

Fachtagung „Future Skills in der Logistik“, Duisburg, 06/2025 (Süß, Stefan; Rademaker, Tim)

Conference on Commitment, Nijmegen, 07/2025 (Kellerer, Maximilian)

Forschungsverbundtreffen „Digitale Transformation“ der Hans-Böckler-Stiftung, hybrid, 07/2025 (Rademaker, Tim)

14. Fachgruppentagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Lüneburg, 09/2025 (Apenbrink, Katharina; Mainka, Danina)

Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hannover, 09/2025 (Süß, Stefan; Avci, Gülcin; Brandt, Jörn; Gießen, Hellen; Groth, Luisa; Knetsch, Lina)

4.10 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 Journal of Human Resource Management.

Name	Gutachtertätigkeit für Zeitschriften und Konferenzen
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deutsche Forschungsgemeinschaft ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Personnel Review ▪ Employee Relations ▪ Journal of Organizational Behavior ▪ The International Journal of Human Resource Management ▪ Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ WSI-Mitteilungen
Jörn Brandt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Arbeitskreis für empirische Personal- und Organisationsforschung ▪ WSI-Mitteilungen ▪ Management Revue
Dr. Marius Gehrisch	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis für empirische Personal- und Organisationsforschung
Hellen Gießen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft ▪ Arbeitskreis für empirische Personal- und Organisationsforschung
Luisa Groth	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis für empirische Personal- und Organisationsforschung ▪ Personnel Review ▪ Wissenschaftliche Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
Rebekka Kuhlmann	<ul style="list-style-type: none"> ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Management Revue ▪ 85th Academy of Management Annual Conference

Dr. Phillip Nguyen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information Polity ▪ Management Revue
Tim Rademaker	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Management Review Quarterly ▪ Management Revue ▪ International Journal of Management Reviews (IJMR) ▪ Arbeitskreis für empirische Personal- und Organisationsforschung ▪ HR and Employment Workshop: Giving employees voice in HR Analytics and AI-assisted HRM (Wirtschaftsuniversität Wien)
Dr. René Schmoll	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creativity and Innovation Management ▪ German Journal of Human Resource Management ▪ Management Revue ▪ Review of Managerial Science
Dr. Bianca Straßhöfer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitskreis für empirische Personal- und Organisationsforschung
Dr. Robin Stumpf	<ul style="list-style-type: none"> ▪ German Journal of Human Resource Management

Name	Dissertationsgutachten und sonstige Gutachten
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstgutachten zur Dissertation von Marius Gehrisch M. Sc. mit dem Titel „Eine verhaltenswissenschaftliche Analyse internationaler strategischer Allianzen – Empirische Studien zu ausgewählten Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ▪ Erstgutachten zur Dissertation von Katja Eckert M. Sc. mit dem Titel „Führung im Kontext organisationaler Veränderungen – Empirische Analysen zu Einflussfaktoren auf das partizipative Führungsverhalten am Beispiel eines Telekommunikationsunternehmens“ an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

5 Publikationen

Apenbrink, Katharina/Süß, Stefan/Kenning, Peter/Klingenberg, Ingo/Buchbauer, Tim (2024): Wie können Verbraucher_innen Überschuldungssituationen überstehen? Resilientes Verhalten im Kontext der Verbraucherüberschuldung, in: BAG-SB Informationen (2/2024), S. 80

Dragano, Nico/**Rademaker, Tim**/Rigo, Mariann/**Süß, Stefan** (2025): Digitale Arbeit und Technostress, in: Gute Arbeit 37 (3/2025), S. 29-32

Gehrisch, Marius (2024): Examining executives' role conflicts in German-international joint ventures: A qualitative analysis, in: European Management Journal 42 (6/2024), S. 920-932

Gehrisch, Marius/Süß, Stefan (2025): Rollenkonflikte in Organisationen: Handlungsempfehlungen für Führungskräfte, in: Zeitschrift für Betrieb und Personal 78 (6/2025), S. 375-378

Kuhlmann, Rebekka/Süß, Stefan (2024): Psychologisches Kapital, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 53 (12/2024), S. 11-15

Kuhlmann, Rebekka/Klingenberg, Ingo (2025): The impact of leader and team PsyCap on employees' individual PsyCap: An experimental analysis of transmission effects in virtual and non-virtual settings, in: Computers in Human Behavior Reports 18 (o. H./2025), Nr. 100622

Mainka, Danina/Pestotnik, Annika/Altmann, Sarah (2025): Job design in blue- and white-collar jobs: the influence of transformational leadership on job crafting and i-deals, in: Personnel Review 54 (2/2025), S. 740-761

Mulfinger, Nadine/Jarczok, Marc N./Müller, Andreas/Genrich-Hasken, Melanie/Worringer,

Britta/Küllenberg, Janna K./Junne, Florian/Rapp, Felicitas/Rieger, Monika A./Rothermund-Nassir, Eva/Ziegenhain, Ute/Hander, Nicole/Maatouk, Imaad/Helaß, Madeleine/Peters, Martin/Sander, Anja/Krisam, Regina/Limprecht, Ronald/Gesang, Elena/Ruhle, Sascha A./**Süß, Stefan**/Puschner, Bernd/Angerer, Peter/Gündel, Harald (2025): Effectiveness of a multilevel intervention to improve mental health of hospital workers: The SEEGEN multicenter cluster randomized controlled trial, in: PLoS One 20 (8/2025), Nr. e0330490

Rademaker, Tim/Klingenberg, Ingo/**Süß, Stefan** (2025): Leadership and Technostress – A Systematic Literature Review, in: Management Review Quarterly 75 (1/2025), S. 429-494

Rademaker, Tim/Süß, Stefan (2025): The Role of Transformational Leadership in Coping with Followers' Technostress. A Quantitative Analysis, in: Management Revue 36 (2/2025), Nr. 44017

Rademaker, Tim/Süß, Stefan/Dragano, Nico/Rigo, Mariann (2025): Gute Führung, gute Arbeit? Personalführung im digitalen Kontext, in: Gute Arbeit 37 (3/2025), S. 33-35

Schmoll, René/Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan**/Klug, Hannes (2025): Personalmanagement in Zeiten von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz, in: Personal Quarterly 77 (4/2025), S. 8-15

Straßhöfer, Bianca (2025): How employee voice influences supervisors' performance ratings: The role of supervisors' implicit followership theories, in: German Journal of Human Resource Management 39 (2/2025), S. 101-120

Süß, Stefan/Brandt, Jörn/Gießen, Hellen (2024): Die Arbeit im Homeoffice verbessern: Wege zu mehr Gesundheit, Produktivität und

Zufriedenheit, in: Zeitschrift für Betrieb und Personal 55 (11/2024), S. 735-737

Süß, Stefan/Schmoll, René (2025): Arbeitgeberattraktivität von Hochschulen – Implikationen für das Employer Branding, in: Wissenschaftsmanagement 22 (01/2025), S. 1-4

6 Vorträge

Apenbrink, Katharina: The Interplay of Job and Home Crafting: A Cross-Lagged Analysis Considering Psychological Needs im Rahmen des Symposiums „Transform Your Work: State-Of-The-Art Job Crafting Approached From Different Levels“, 22nd European Congress of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Prag, 22.05.2025

Apenbrink, Katharina: Die wechselseitige Beziehung zwischen Job Crafting und Home Crafting in hybriden Arbeitsumgebungen: Eine Cross-Lagged-Analyse unter Berücksichtigung psychologischer Grundbedürfnisse, Symposium „Arbeitswelten im Wandel selbst mitgestalten: Neue Ansätze und Perspektiven des (Job) Craftings“, 14. Fachgruppentagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Lüneburg, 11.09.2025

Brandt, Jörn/Philippsen, Ana: Eine Analyse der postpandemischen Arbeit im Homeoffice, Hybrides, Ortsflexibles, Multilokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog IV, Dortmund, 05.11.2024

Brandt, Jörn: Exploring blue-collar workers' justice perception regarding white-collar workers working from home, 11. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW München, München, 03.04.2025

Brandt, Jörn: Exploring Blue-Collar Workers' (In)Justice Perceptions Regarding White-Collar Workers Working from Home, Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hannover, 12.09.2025

Brandt, Jörn/Süß, Stefan: Eine Analyse der postpandemischen Arbeit im Homeoffice, 20. Jahrestagung des Arbeitskreises für empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 21.11.2024

Gießen, Hellen/Schmoll, René: Examining stereotypes about people working from home: An implicit association test, 11. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW München, München, 03.04.2025

Gießen, Hellen/Schmoll, René: Examining supervisors' stereotypes about people working from home – An implicit association test, Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hannover, 12.09.2025

Groth, Luisa: To continue or to retire – Analyzing the Interplay of Career Orientations, Career Self-Management, and Career Intentions in the late Career Stage, 11. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW München, München, 02.04.2025

Groth, Luisa: Too late to change? Analyzing the reciprocal interplay of occupational mobility intentions, proactive career orientations, and career self-management in the late career stage, Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hannover, 11.09.2025

Groth, Luisa/Kuhlmann, Rebekka/Schmoll, René: Examining the reciprocal relationship between career orientations, career self-management, and subjective career success in the context of working from home, Seminar on Organizational Theory, Dubrovnik, 19.05.2025

Groth, Luisa/Straßhöfer, Bianca/Stefan, Süß: Exploring career orientations and career self-management in the context of working from home – A qualitative analysis, 20. Jahrestagung des Arbeitskreises für empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor), Düsseldorf, 21.11.2024

Kellerer, Maximilian/Gesang, Elena: Commitment systems of white-collar workers: A balance between work life and family life?, 20. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Düsseldorf, 21.11.2024

Kellerer, Maximilian/Nguyen, Phillip: Die TRAIBER.NRW Toolbox: Methoden und Beispiele für eine erfolgreiche Transformation, TRAIBER Jahresveranstaltung, Solingen, 13.05.2025

Kellerer, Maximilian/Nguyen, Phillip/Pestotnik, Annika/Süß, Stefan: Commitment in times of crisis – A person-centered study of employees in the German automotive branch, 11. Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBW München, München, 03.04.2025

Kellerer, Maximilian/Nguyen, Phillip/Pestotnik, Annika/Süß, Stefan: Commitment in times of crisis – A person-centered study of employees in the German automotive branch, Conference on Commitment, Nijmegen, 22.07.2025 (ausgezeichnet mit dem Best-Presentation-Award der Konferenz)

Kuhlmann, Rebekka: When More Isn't Better: Limits of Gain Cycles between PsyCap, Work Engagement, and Strengths Use, 22nd European Congress of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Prag, 24.05.2025

Lochner, Emily/Kaiser, Stephan/**Schmoll, René:** The Impact of AI Leadership on Employee Well-being, 8th Interdisciplinary Perspectives on Leadership Symposium, Mykonos, 07.05.2025

Lochner, Emily/Kaiser, Stephan/**Schmoll, René:** The Impact of AI Leadership on Employee Well-being, 41th European Group for Organizational Studies (EGOS) Colloquium, Athen, 04.07.2025

Lochner, Emily/Kaiser, Stephan/**Schmoll, René:** The Impact of AI Leadership on Employee Well-being: Insights from Different Scenarios, 85th Annual Meeting of the Academy of Management (AOM 2025), Copenhagen, 26.07.2025

Mainka, Danina: How Managers' Attributions Influence Performance Ratings of Job Crafters: An Experimental Approach, 20. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Düsseldorf, 22.11.2024

Mainka, Danina: How Managers' Attributions Influence Performance Ratings of Job Crafters: An Experimental Approach, Symposium „Arbeitswelten im Wandel selbst mitgestalten: Neue Ansätze und Perspektiven des (Job) Craftings“, 14. Fachgruppentagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Lüneburg, 11.09.2025

Rademaker, Tim/Süß, Stefan: Gesundheitsförderliche Personalführung in der digitalen Transformation, Fachtagung „Future Skills in der Logistik“, Duisburg, 24.06.2025

Rigo, Mariann/**Rademaker, Tim/**Dragano, Nico/**Süß, Stefan:** Digitale Arbeit gesundheitsförderlich gestalten, Forschungsverbundtreffen „Digitale Transformation“ der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 28.11.2024

Schmoll, René: The Power of Pride: Transforming Public Value into Organizational Commitment, online, 22.08.2025

Süß, Stefan: Führung und Kommunikation als Erfolgsfaktoren in Transformationsprozessen, Vortrag beim Unternehmen Forst im Rahmen des Projekts TrAIBeR NRW, Solingen, 19.11.2024

Süß, Stefan/Kellerer, Maximilian/Nguyen, Phillip: Die TRAIBER.NRW Toolbox: Methoden und Beispiele für eine erfolgreiche Transformation, TRAIBER.NRW Jahresveranstaltung: Gemeinsam für die Automotive Industrie

in der Bergischen Region, Solingen,
13.05.2025

Süß, Stefan: Nachhaltige Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz: Grundlagen und Gestaltungsoptionen für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Veranstaltung des Familienstammtisch Düsseldorf, Düsseldorf, 21.05.2025

Süß, Stefan: Korreferat zu: Radermacher, Katharina/Knappstein, Michael: Understanding the Response of Blue-Collar Workers to Flexible Work Practices: A Conservation of Resources Approach, Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hannover, 11.09.2025

7 Medienpräsenz

7.1 Düsseldorfer HR-Podcast

Was brauchen Teams, um erfolgreich zu sein? Wie können wir unsere Gesundheit bei der Arbeit positiv beeinflussen? Welche Ansprüche stellt die junge Generation in Deutschland an ihre Arbeit? Was können wir zu diesen und vielen weiteren Fragen von Personen lernen, die nicht in Unternehmen arbeiten, sondern in ganz anderen Bereichen tätig sind?

Um diese und andere spannende Themen aus den Bereichen Arbeit, Personalmanagement und Organisation zu diskutieren, wurde im April 2022 der Düsseldorfer HR-Podcast ins Leben gerufen. Die Podcastfolgen greifen wissenschaftliche Erkenntnisse genauso wie Erfahrungen aus Unternehmen und anderen Bereichen auf und beziehen sie auf Fragen, die gesellschaftlich und im Zuge der tagtäglichen Arbeit relevant sind. Als Gastgeber spricht Professor Dr. Stefan Süß dazu monatlich mit Experten aus Wissenschaft, Verbänden, Unternehmen. Außerdem kommen Personen zu Wort, die außerhalb von Unternehmen stehen, aber ihre Sichtweise auf unternehmensrelevante Themen teilen.

Neue Podcastfolgen erscheinen immer Mitte des Monats und sind auf Spotify, bei iTunes, bei Amazon Music, bei YouTube Music und YouTube sowie auf der Homepage unseres Lehrstuhls zu hören. Dort sind auch nähere Infos zu den Gästen und Inhalten der bisher veröffentlichten Episoden zu finden.

Wir freuen uns jederzeit über Feedback, Themenwünsche oder Anregungen für zukünftige Folgen! Kontaktieren Sie uns dazu gerne unter hr-podcast@hhu.de.



Homepage



Spotify



Apple Podcast



Amazon
Music



Youtube
Music



Youtube

„Wissen kompakt“ im Düsseldorfer HR-Podcast

In der Reihe „Wissen kompakt“ im Düsseldorfer HR-Podcast geben wir vertiefte Einblicke in unsere eigene Forschung. Dazu stellen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lehrstuhls ihre Forschungsthemen sowie aktuelle Erkenntnisse aus den Forschungsarbeiten kompakt vor. Neue Folgen sind ebenfalls auf Spotify, bei iTunes, bei Amazon Music, bei YouTube Music und YouTube sowie auf der Homepage des Lehrstuhls zu hören.

Bisherige Folgen des Düsseldorfer HR-Podcasts:

Über den Zusammenhang zwischen Stress und Digitalisierung im Gesundheitswesen aus psychobiologischer Perspektive – Im Gespräch mit Psychobiologin Dr. Magdalena Wekenborg September 2025

Über die Jugend in Deutschland und die Zukunft der Arbeit – Im Gespräch mit Sozialforscher Dr. Kilian Hampel Juli 2025

Über die Arbeitszeit-Debatte in Deutschland – Im Gespräch mit Arbeitsmarktforscher Prof. Dr. Enzo Weber Juni 2025

Über den (unternehmerischen) Blick in die Zukunft – Im Gespräch mit Zukunftsforscher Prof. Dr. Jan Oliver Mai 2025

Über die Vereinbarkeit von Mutterschaft und HR-Management – Im Gespräch mit Personalentwicklerin und Mutter Dr. Susanne Dietz April 2025

Über aktuelle Herausforderungen und personalbezogene Transformationsprozesse bei der BARMER – Im Gespräch mit Personalvorständin Simone Schwing März 2025

Über Gesundheit bei der Arbeit – Im Gespräch mit Doc Esser Februar 2025

Über innere Triebkraft und das Aufschieben guter Vorsätze – Im Gespräch mit Bestsellerautorin Nicole Staudinger Januar 2025

Über die Organisation und das Funktionieren des politischen Systems in Deutschland – Im Gespräch mit Prof. Dr. Stefan Marschall Dezember 2024

Über die erfolgreiche Führung von Teams und was wir von Klopp, Rangnick und Hitzfeld lernen können – Im Gespräch mit Ex-Profifußballer und Business-Coach Mounir Zitouni

November 2024

Über physische Attraktivität und ihre Wirkung in Politik und Unternehmen – Im Gespräch mit Prof. Dr. Ulrich Rosar Oktober 2024

Über den Zusammenhang zwischen (Techno-)Stress und digitaler Arbeit – Im Gespräch mit Prof. Dr. Nico Dragano September 2024

Über aktive Vaterschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Im Gespräch mit Gründer und Väterberater Heiner Fischer August 2024

Zwischen Punkrock und Professur – Im Gespräch mit Toten-Hosen-Sänger Campino Juni 2024

Über Personalmanagement bei der Polizei – Im Gespräch mit Referatsleiter Markus Henkel Mai 2024

Über Mitbestimmung und Kritik am Verhalten der GDL – Im Gespräch mit dem Gewerkschaftsfunktionär und langjährigen DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann April 2024



Professor Süß im Gespräch mit Doc Esser

Über den Umgang mit schwierigen Lebenssituationen – Im Gespräch mit Bestsellerautorin Nicole Staudinger März 2024

Über den Fachkräftemangel und die Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt – Im Gespräch mit Prof. Dr. Florian Kunze Februar 2024

Über die Kunst der Gesprächsführung – Im Gespräch mit WDR-Radiomoderator Uwe Schulz Januar 2024

Über die Veränderung des Arbeitsmarktes durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz – Im Gespräch mit Prof. Dr. Jens Südekum Dezember 2023

Über sekundenschnelle Einschätzungen und Kritikfähigkeit – Im Gespräch mit Sportreporter-Legende Béla Réthy November 2023

Über das Düsseldorfer HR-Forum 2023 – Im Dialog zwischen Wissenschaft und Unternehmenspraxis Sonderfolge 2023



Professor Süß im Gespräch mit Campino von den Toten Hosen

Über das Düsseldorfer Kom(m)ödchen – Im Gespräch mit Kay Lorentz Oktober 2023

Über Macht und Führung in Politik und Wirtschaft – Im Gespräch mit Dr. Thomas de Maizière und Prof. Dr. Goodarz Mahbobi September 2023

Über Macht und Führung in Politik und Wirtschaft – Im Gespräch mit Dr. Thomas

de Maizière und Prof. Dr. Goodarz Mahbobi September 2023

Über das Arbeiten im Schornsteinfegerhandwerk – Im Gespräch mit Vize-Miss-Germany Vanessa Didam August 2023

Der Flughafen als Arbeitsplatz – Im Gespräch mit Pradeep Pinakatt vom Flughafen Düsseldorf Juli 2023

Über ausgezeichnetes Young Generation Management bei Rhenus Logistics – Im Gespräch mit Anne-Katrin Gilles und Kathleen Becker Juni 2023

Über Karrieren und deren (un-)geplanten Verlauf – Im Gespräch mit Oberbürgermeister Prof. Dr. Uwe Schneidewind Mai 2023

Über die Gestaltung guter Arbeit – Im Gespräch mit Dr. Rolf Schmucker vom DGB April 2023

Sprunginnovationen in Deutschland: Ein optimistischer Blick in die Zukunft – Im Gespräch mit Rafael Laguna de la Vera März 2023

Organisationale Kreativität unter Zeitdruck – Im Gespräch mit Karnevalswagenbauer Jacques Tilly Februar 2023

Berufliche Auszeiten – Karrierekiller oder Arbeitszeitmodell der Zukunft? – Im Gespräch mit Prof. Dr. Sarah Altmann Januar 2023

Die Institution Kirche und ihr Wandel – Verändern sich Kirchen, weil sie sich verändern müssen? – Im Gespräch mit Hans-Hermann Pompe Dezember 2022

Entscheidungsfindung in Sekundenschnelle – Im Gespräch mit Bundesliga-Schiedsrichter Deniz Aytekin (Teil 1) November 2022

Entscheidungsfindung in Sekundenschnelle – Im Gespräch mit Bundesliga-Schiedsrichter Deniz Aytekin (Teil 2) November 2022

Personalvorstand bei der ERGO Group – Rückblick auf 14 Jahre Personal – Im Gespräch mit Dr. Ulf Mainzer Oktober 2022

Personalführung aus neuropsychologischer Perspektive – Modernes Coaching in der neuen Arbeitswelt – Im Gespräch mit Tanja Dreßen September 2022

Eine Pandemie des Bewegungsmangels? Über Gesundheit und aktive Pausen im Büroalltag – Im Gespräch mit Prof. Dr. Claudia Pischke August 2022

Ein Jahr nach der Flut – die große Welle der Hilfsbereitschaft – Im Gespräch mit Ulrich Christenn Juli 2022

Männer – alles gut?! Über die Kunst des Führungsimpulses im kurzen Team-Time-out – Im Gespräch mit Handball-Bundesliga-Trainer Sebastian Hinze Juni 2022

Hilfe, mein Chef ist ein Affe! (Teil 1) – Im Gespräch mit Verhaltensforscher Patrick van Veen Mai 2022

Hilfe, mein Chef ist ein Affe! (Teil 2) – Im Gespräch mit Verhaltensforscher Patrick van Veen Mai 2022

Stadtwerke Düsseldorf – zwischen Pandemieerfahrungen und zukunftsorientiertem Personalmanagement – Im Gespräch mit Personalvorständin Dr. Charlotte Beissel April 2022

Deutsche Bahn – pünktlich, attraktiv und zukunftsorientiert? – Im Gespräch mit Maximilian Gilbert April 2022

Homeoffice – die schöne neue Arbeitswelt? – Im Gespräch mit Dr. René Schmoll April 2022

KI ist auch (k)eine Lösung! – Im Gespräch mit Prof. Dr. Marius Wehner April 2022



Professor Süß im Gespräch mit Nicole Staudinger

Bisherige Folgen von „Wissen kompakt“ im Düsseldorfer HR-Podcast:

Job-Crafting – Im Gespräch mit Danina Mainka April 2025

Idiosyncratic Deals – Im Gespräch mit Dr. Annika Pestotnik April 2025

Online-Partizipation – Im Gespräch mit Dr. Phillip Nguyen Oktober 2024

(Internationale) Unternehmenskooperationen und internationale Joint Venture – Im Gespräch mit Marius Gehrisch Oktober 2024

Psychologisches Kapital – Im Gespräch mit Rebekka Kuhlmann September 2024

Gesundheit & Personalführung – Im Gespräch mit Tim Rademaker September 2024

Resilienz & Coping – Im Gespräch mit Dr. Ingo Klingenberg August 2024

Employee Voice – Im Gespräch mit Dr. Bianca Straßhöfer und Dr. Robin Stumpf August 2024

7.2 Zeitungsartikel und Internetpublikationen

Handelsblatt

Handelsblatt, 07.11.2024: Warum Mittelständler beim Gesundheitsmanagement umdenken müssen



Kirche+Leben
DAS PLUS FÜR ENGAGIERTE CHRISTEN

Kirche + Leben, 20.07.2025: Kirche als attraktiver Arbeitgeber



TAGESSPIEGEL

Tagesspiegel, 17.09.2025: Wann ist man wegen einer Demenz arbeitsunfähig?



7.3 Interviews, Radio- und Fernsehberichte

WDR[®]

WDR „Hier und Heute“, 20.05.2025: Interview mit Professor Süß über die Debatte zur Arbeitszeit



GainTalents



419. Podcastfolge von GainTalents, 23.09.2025: Professor Süß über Digitalisierung am Arbeitsplatz sowie deren Auswirkungen auf Unternehmen und Mitarbeitende



8 Weiterbildungsangebot

Name	Institution & Modul
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	Düsseldorf Business School <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalmanagement ▪ Verhalten und Personalführung Im Berichtszeitraum hat er neben dem Kursangebot vier Abschlussarbeiten als Erstbetreuer betreut.
Katharina Apenbrink	Hochschule Niederrhein in Krefeld (WiSe 2024/2025) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen des Personalmanagements
Hellen Gießen	Hochschule Niederrhein in Krefeld (WiSe 2024/2025) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen des Personalmanagements
Rebekka Kuhlmann	Hochschule Niederrhein in Krefeld (WiSe 2024/2025) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen des Personalmanagements Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach (SoSe 2025) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungskompetenz
Dr. René Schmoll	Management School der Universität Kassel (UNIKIMS) (WiSe 2024/2025 und SoSe 2025) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalführung Düsseldorf Business School (SoSe 2025) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxis des Projektmanagements

9 Universitäre Selbstverwaltung

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

Name	Aufgabe
Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (seit 01.10.2018) ▪ Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School ▪ Mitglied und Vorsitzender der Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ▪ Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie ▪ Mitherausgeber des German Journal of Human Resource Management ▪ Mitherausgeber der Zeitschrift Industrielle Beziehungen (bis 31.12.2024) ▪ Wissenschaftlicher Leiter des Arbeitskreises Personal und Arbeit der Schmalenbach-Gesellschaft
Dr. René Schmoll	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Wirtschaftschemie (bis 31.08.2025) ▪ Stellv. Mitglied im Prüfungsausschuss für interfakultäre Studiengänge (bis 31.08.2025) ▪ Stellv. Mitglied der Kommission zur Vergabe von dezentralen Qualitätsverbesserungsmitteln (bis 31.08.2025)
Dr. Bianca Straßhöfer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitglied im Prüfungsausschuss für den Studiengang Wirtschaftschemie (seit 01.09.2025) ▪ Stellv. Mitglied der Kommission zur Vergabe von dezentralen Qualitätsverbesserungsmitteln (seit 01.09.2025)

10 Rückblick, Dank und Ausblick

10.1 Rückblick: Treffen ehemaliger und aktueller Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls

Am 08. Februar 2025 kamen ehemalige und aktuelle Mitarbeiter/innen des Lehrstuhls zu einem besonderen Treffen im Haus der Universität zusammen, um auf 15 Jahre gemeinsame Geschichte und Entwicklung des Lehrstuhls zurückzublicken. Im Zentrum stand der fachliche Austausch, der die Grundlage der erfolgreichen Zusammenarbeit am Lehrstuhl bildet.



Impressionen vom Treffen am 08.02.2025

Neben spannenden Diskussionen zu aktuellen Forschungsperspektiven und zukünftigen Entwicklungen wurde aber auch die lebendige Lehrstuhlkultur gefeiert, die über die Jahre hinweg ein starkes Netzwerk und ein inspirierendes Arbeitsumfeld geschaffen hat. Das Treffen hat eindrucksvoll unterstrichen, wie sehr die gemeinsame Historie und der Teamgeist bis heute prägend sind.

10.2 Dank und Ausblick

Ein erster Dank gilt auch in diesem Jahr den Institutionen, die im letzten Studienjahr unsere Forschungsprojekte finanzierten: der Jürgen Manchot Stiftung, dem Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Ferner danke ich allen Praktikerinnen und Praktikern, die unsere Lehre bereichern, konkret unserem langjährigen Lehrbeauftragten Hon.-Prof. Dr. Dr. Hans-Peter Hummel sowie allen Gastreferentinnen und Gastreferenten des letzten Jahres, die uns an ihren umfassenden Erfahrungen aus der Praxis teilhaben ließen! In diesem Zusammenhang gebührt unser Dank auch den Studierenden, die uns im Studienjahr 2024/2025 durch spannende Interaktionen in der Lehre gefordert und bereichert haben. Zahlreiche Interviewpartner und Probanden haben sich an empirischen Studien beteiligt, wofür wir sehr danken – in einer empirisch ausgerichteten Disziplin sind sie unverzichtbar. Unverzichtbar ist auch die Unterstützung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der (de-)zentralen Universitätsverwaltung, vielen Dank dafür!

Wenn ich den Blick nach vorne auf das Studienjahr 2025/2026 richte, freue ich mich auf Publikationen, die erscheinen oder vorangerieben werden, sowie auf Vorträge auf Konferenzen. Die 21. Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung (AKempor) findet am 20./21.11.2025 bei uns im oeconomicum statt – wir freuen uns darauf! Ebenso erfreulich sind der bevorstehende Abschluss des Promotionsvorhabens von Rebekka Kuhlmann und die Ankündigung von Danina Mainka, ihre Arbeit bald abzugeben. Die anderen Doktorandinnen und Doktoranden werden ihre Projekte mit Engagement vorantreiben.

Das nicht immer einfache Projekt ProHome endet am 31.01.2026. Unsere hybride Abschluss-tagung ist am 29.01.2026. Das Projekt TrAl-BeR geht vermutlich für 2026 in die Verlängerung. Daneben hoffen wir auf neue Projekte, beobachten aber auch, dass potenzielle Geldgeber aktuell eher andere thematische Prioritäten setzen. Der Podcast hält weiterhin monatlich interessante Folgen bereit, und die Reihe „Wissen kompakt“ gibt in loser Folge Einblicke in die eigene Forschung.

In der Lehre strukturieren wir unser Angebot im Master um. Wir zerschlagen unser großes Modul MW16 Personalmanagement in zwei kleinere Module. Ich sehe das ambivalent, denn zum einen entsprechen wir damit der nicht nur positiven Entwicklung hin zu immer kleineren und spezifischeren Modulen. Zum anderen erlaubt uns diese Veränderung aber, Herrn Dr. Ulf Mainzer, aktueller Vorstand der ERGO, künftig als Lehrbeauftragten in unsere Veranstaltungen zu integrieren – ein großer Gewinn für unsere Studierenden!

Verfolgen Sie alle Entwicklungen des Lehrstuhls in der Forschung gern auf unserer Homepage www.orgaperso.hhu.de oder bei LinkedIn. Den Düsseldorfer HR-Podcast hören Sie wie gehabt über unsere Homepage oder bei Spotify, iTunes, Amazon oder YouTube.

Düsseldorf, im Oktober 2025





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