HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Lehrstuhlbericht

WS 2011/2012 – SS 2012

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2012, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Universitätsstraße 1, 40225 Düsseldorf
© Foto Titelseite Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität; alle anderen Fotos Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Vorwort

Sie halten den zweiten Jahresbericht unseres Lehrstuhls in Händen. Im letzten Bericht hatte ich den Erscheinungsturnus bewusst noch offen gehalten. Allerdings hat das zurückliegende Studienjahr 2012 für uns viele berichtenswerte Ereignisse und Höhepunkte bereitgehalten, so dass es schnell keine Frage mehr war, den Bericht im Jahresturnus zu veröffentlichen.

Ein besonderes Highlight war sicherlich die Tagung zu „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“, die wir im Juni 2012 ausgerichtet haben. Sie lieferte interessante Diskussionen und Ergebnisse. Auch die Einwerbung des DFG-Projekts zu „Multinationalen Unternehmen, regionaler Governance und Human Resource Management“ stellte einen solchen Höhepunkt dar, bietet das Projekt uns doch die Möglichkeit, in den nächsten Jahren einen innovativen Forschungsbereich als Teil eines internationalen Netzwerks zu bearbeiten. Auf ähnlich gute Bedingungen hoffen wir für unsere Forschung zu Regeln in Organisationen, die in einen DFG-Vorantrag zur Einrichtung einer interdisziplinären Forschergruppe zum Thema „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ eingebettet ist, der im Juli 2012 unter Leitung von Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve abgegeben wurde; jetzt heißt es Daumen drücken. Dass Jost Sieweke im Berichtszeitraum nicht nur seine Dissertation eingereicht, sondern im März 2012 auch den höchst prestigeträchtigen Best-Paper-Award der wissenschaftlichen Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft gewonnen hat, rundet das positive Bild ab.

Nicht unerwähnt bleiben soll auch dieses Mal die sehr angenehme alltägliche Interaktion zwischen allen Mitgliedern des Lehrstuhls, die von erheblichem Publikations- und Vortragsoutput sowie Engagement und Produktivität in der Lehre gekennzeichnet ist. Mich beeindruckten die vielfältigen Aktivitäten aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im letzten Jahr nachhaltig! Das gilt in gleicher Weise für die kompetenten Unterstützungsleistungen durch Gudrun Brauwers im Sekretariat und unsere Hilfskräfte. Auch wenn für mich die Vorstellung, dass sich ein Lehrstuhlteam auf fast allen Positionen stetig ändert vor dem Hintergrund der skizzierten Aktivitäten und Erfolge keine schöne ist, wird sie doch zunehmend zur Realität. Mit Johannes Becker hat uns im Mai ein Mitarbeiter der „ersten Generation“ in einen DAX-Konzern verlassen, was wir natürlich mit einem lachenden und einem weinenden Auge sehen. Bei studentischen Hilfskräften ist ein solcher Wechsel häufiger und positiv zu sehen, da er Indiz für den erfolgreichen Studienabschluss ist. Im Fall von Hendrik Klier, der auch Teil des erfolgreichen 2012er Teams unserer Fakultät u. a. bei der John Molson MBA International Case Competition war, freut uns, dass er seit 01.10.2012 den Lehrstuhl für BWL, insb. Management als Wissenschaftlicher Mitarbeiter verstärkt.

Über unsere Aktivitäten in Forschung und Lehre, die personellen Zugänge auf Mitarbeiter- und auf Hilfskraftebene sowie unsere Veranstaltungen im Wintersemester 2011/2012 und im Sommersemester 2012 können Sie sich auf den folgenden Seiten informieren. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und danke für Ihr Interesse an uns und unserer Arbeit. Tagesaktuelle Informationen finden Sie unter www.orgaperso.hhu.de und auf der seit Sommer 2012 existierenden Facebookseite unseres Lehrstuhls. Wir freuen uns, wenn Sie auch dort bei Gelegenheit vorbeischauen.

Düsseldorf, im Oktober 2012 *Stefan Süß*

Inhaltsverzeichnis

1 Lehrstuhlporträt 1

2 Personal 3

2.1 Lehrstuhlinhaber 3

2.2 Sekretariat 3

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter 4

2.4 Studentische Hilfskräfte 7

2.5 Lehrbeauftragter 8

2.6 Externe Doktoranden 8

3 Lehre 10

3.1 Generelles Lehrangebot 10

3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 11

3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 11

3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 13

3.5 Lehrangebot im Diplom 16

3.6 Lehrangebot im Studium Universale 17

3.7 Prüfungen 18

3.8 Gastvorträge 19

3.9 Abschlussarbeiten 19

3.10 Graduiertenausbildung 21

4 Forschung 23

4.1 Forschungsschwerpunkte 23

4.2 BMBF-Projekt „FlinK“ 23

4.3 DFG-Projekt „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“ 25

4.4 Interfakultäres-Projekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ 26

4.5 Promotions- und Habilitationsprojekte 27

4.6 Forschungsgespräche 27

4.7 Zweiter und dritter Rheinisch-Bergischer Forschungstag 28

4.8 Forschungskooperationen 30

4.9 Tagungsteilnahmen 31

4.10 Best-Paper-Award für Jost Sieweke 32

4.11 Gutachtertätigkeiten 33

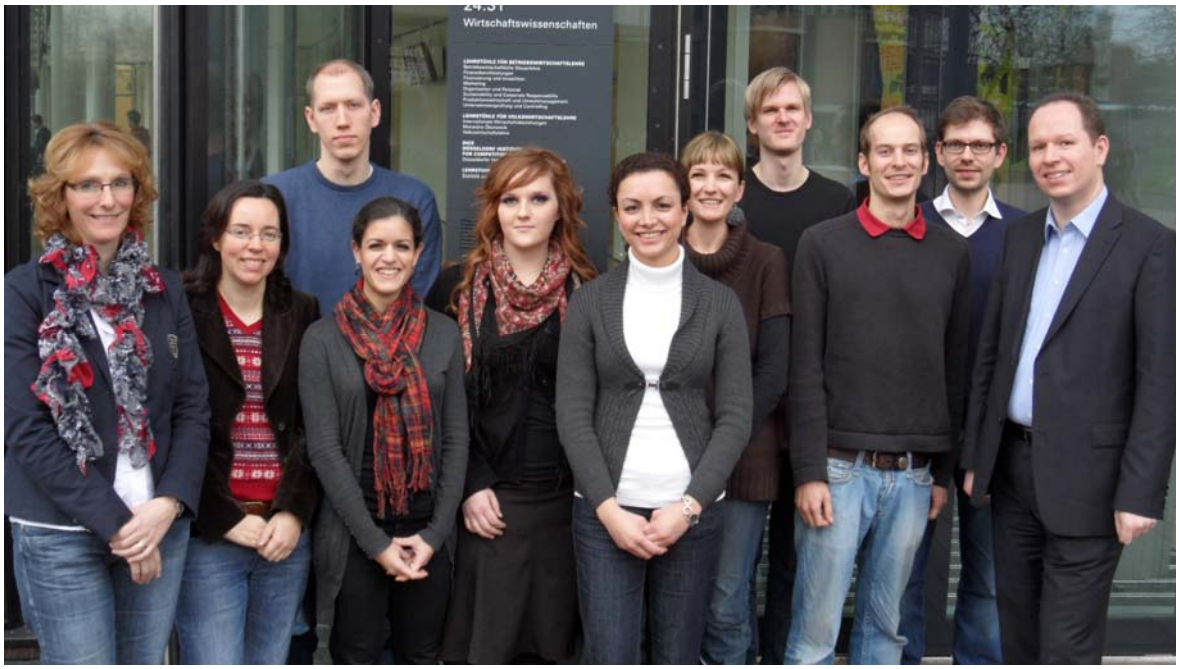
5 Publikationen 35
5.1 Bücher 35
5.2 Publikationen in referierten Zeitschriften und Büchern 35
5.3 Sonstige Publikationen 35
6 Vorträge 37
6.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 37
6.2 Sonstige Vorträge 38
7 Veranstaltungen 40
7.1 Tagung „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“ 40
7.2 Seminar mit René Obermann 42
7.3 Projekttreffen 43
8 Weiterbildungsangebot 44
9 Universitäre Selbstverwaltung 44
10 Dank 45
11 Schlusswort und Ausblick 47

1 Lehrstuhlporträt

Lehre und Forschung am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal sind geprägt von den Aufgaben und Problemen im Rahmen der Organisation und des Personalmanagements von Unternehmen. Entsprechend greifen unsere Lehrangebote in den Bachelor- und Masterstudiengängen diese betriebswirtschaftlichen Funktionen auf (vgl. ausführlich Kapitel 4). Während Organisation den Schwerpunkt des Angebots im Bachelorstudium bildet, vertiefen wir im Master verschiedene Aspekte des Personalmanagements und des Verhaltens in Organisationen. Dabei wird den Studierenden ein fundierter Einblick in Theorien und Empirie sowie die wichtigsten anwendungsbezogenen Instrumente in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personalmanagement vermittelt. Unsere Studierenden sollen auf dieser Grundlage Rahmenbedingungen und Gestaltungsalternativen dieser Funktionen kennenlernen und bewerten können sowie Grundlagenkenntnisse in empirischer Personal- und Organisationsforschung aufbauen. Dass wir einer der Lehrstühle sind, dessen Lehrangebot am stärksten nachgefragt ist, empfinden wir nicht als Belastung, sondern – solange uns adäquate Ressourcen zur Verfügung stehen – als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von zwei alternierend angebotenen Masterwahlpflichtmodulen eine Schwerpunktbildung. Außerdem versuchen wir bereits in der Lehre, vor allem in empirischen Studienprojekten und Abschlussarbeiten, den Forschergeist in unseren Studierenden zu wecken – auch im zurückliegenden Jahr hatten wir dank engagierter und guter Leistungen der Studierenden den Eindruck, dass uns dies gelingt.

In der Forschung (vgl. ausführlich Kapitel 5) befassen wir uns gleichermaßen mit den betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation und Personalmanagement, wobei die wissenschaftlichen Mitarbeiter in der Regel einen dieser Bereiche fokussieren. Wir sind davon überzeugt, dass eine adäquate Auseinandersetzung mit Organisation und Personalmanagement nicht nur aus einer Theorieperspektive erfolgen kann, sondern einen Theoriepluralismus erfordert, der der Komplexität dieser Funktionen gerecht wird. Dass wir dabei auch in angrenzende Disziplinen, vor allem Soziologie und Psychologie, blicken, ist den Spezifika der von uns vertretenen Fächer geschuldet. Unsere Forschung ist empirisch ausgerichtet, wobei wir uns sowohl qualitativer als auch quantitativer Methoden bedienen, um verschiedene Forschungsgegenstände adäquat erfassen und analysieren zu können. Wir freuen uns, dass unsere Forschung in zahlreichen Publikationen und Vorträgen, aber auch in der Einwerbung eines BMBF-Projekts und eines DFG-Projekts sowie der Mitwirkung am Antrag auf eine DFG-Forschergruppe (vgl. ausführlich Kapitel 5) Ausdruck gefunden hat.

Nicht zuletzt die aus den beiden Projekten sowie dem zurzeit noch hochschulintern finanzierten Projekt zu „Internetvermittelter kooperativer Normsetzung“ resultierenden zusätzlichen Ressourcen für wissenschaftliche Mitarbeiter und studentische Hilfskräfte führen dazu, dass der Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal gegenwärtig zu den größeren betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen an der Heinrich-Heine-Universität zählt. Allerdings hat sich seit 1. April 2010 ein Kernteam gefunden, das wir punktuell ergänzt haben. Bei den studentischen Hilfskräften ist Fluktuation normal und infolge des Abschlusses des Studiums sogar erfreulich. Die Lehrstuhlteams (ohne studentische Hilfskräfte) des WS 2011/2012 und des SS 2012 finden Sie nachfolgend.



Lehrstuhlteam im WS 2011/2012, von links nach rechts: Gudrun Brauwers, Dr. Anne Tempel, Jost Sieweke, Linda Amalou, Denise Ewerlin, Shiva Sayah, Insa Muth, Simon Dischner, Johannes Becker, Henning Rode, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Lehrstuhlteam im SS 2012, von links nach rechts: Univ.-Prof. Stefan Süß, Simon Dischner, Jost Sieweke, Dr. Anne Tempel, Gudrun Brauwers, Henning Rode, Denise Ewerlin, Insa Muth, Shiva Sayah, Isabelle Dorenkamp, Linda Amalou

2 Personal

2.1 Lehrstuhlinhaber

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Jahrgang 1974, verheiratet. 1994-1998 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. 1999-2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter, wissenschaftlicher Assistent und Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Dort 2004 Promotion zum Dr. rer. pol. sowie 2009 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre. In den Wintersemestern 2008/2009 und 2009/2010 Vertretungsprofessor am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, im Dezember 2009 Ruf auf diesen Lehrstuhl. Zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt.

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Organisation, Personalmanagement und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen. Seit 2012 im Editorial Board des European Management Journals. Diverse Lehraufträge u. a. an der Düsseldorf Business School, der Universität Duisburg-Essen, der Europäischen Wirtschaftshochschule ESCP-EAP Berlin, der Zollverein-School of Management and Design Essen und der FH St. Pölten (Österreich). Seit Juli 2009 Projektleiter im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt FlinK: Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung. 2012 Miteinwerbung des DFG-Projekts „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“ sowie Mitarbeit im interfakultären Forschungsprojekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Neue Beschäftigungsverhältnisse, insb. Freelancer, Regeln in Organisationen, ausgewählte Themen des Personalmanagements.

2.2 Sekretariat

Univ.-Besch. Gudrun Brauwers

Seit 2005 an der Heinrich-Heine-Universität beschäftigt. Von Oktober 2005 bis Oktober 2008 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensführung, Organisation und Personal, seit November 2008 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal. Von Juli 2010 bis Juni 2012 am Institut für Theoretische Chemie und Computerchemie im SFB 663 tätig. Seit April 2012 auch am Lehrstuhl für BWL, insb. Management (Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens) beschäftigt.

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter

Dipl.-Kff. Linda Amalou

1999-2002 Ausbildung zur Bankkauffrau. Von 2002 bis 2006 Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Duisburg-Essen Campus Essen mit den Schwerpunkten Personalwirtschaftslehre, Finanzwirtschaft & Banken sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen. Studienbegleitende Berufstätigkeit in Personalabteilung, Vorstandssekretariat und Unternehmensentwicklung, Auslandspraktikum im Bereich Finance. 2007-2008 Referentin für Unternehmensentwicklung. Ab 2008 für eine führende Managementberatung im In- und Ausland tätig. Ab Juni 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Strategisches Personalmanagement, Personalcontrolling, Resource Dependence Theory.

Dipl.-Soz. Simon Dischner

Von 2004-2010 Studium der Soziologie mit dem Nebenfach Psychologie und den Schwerpunkten Organisation, Methoden der empirischen Sozialforschung und Sozialpsychologie an der Universität Bielefeld. Studienbegleitende Praktika in der sozialwissenschaftlichen Forschung sowie in der Marktforschung. Seit Juni 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Regeln in Organisationen, temporäre Organisationen.

Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec.

Von 2001-2007 Studium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Unternehmensführung, Handel und Marketing an der RWTH Aachen und der Wirtschaftsuniversität Wien. Von Januar 2006 bis Juli 2006 Auslandssemester an der Copenhagen Business School, abgeschlossen mit dem CEMS Master in International Management. Von Oktober 2007 bis Mai 2011 Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen, von Juni 2011 bis März 2012 im BMBF-Drittmittelprojekt „Strategisches Universitätsmanagement“. Seit April 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Zusätzlich seit Mai 2012 mit einem geringen Stellenanteil am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal im fakultätsübergreifenden Forschungsprojekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ beschäftigt. Zusätzlich Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Hochschulmanagement, Kooperative Normsetzung in Hochschulen, Work-Life-Balance.

Dipl.-Ök. Insa Muth

Von 1996-2002 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum mit dem Studienschwerpunkt Planung und Organisation. Während des Studiums dort als studentische Hilfskraft tätig. 2003-2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der Fernuniversität in Hagen. Seit Januar 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Dipl.-Kff. Denise Ewerlin

Von 2004-2010 Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Unternehmensführung und Organisation, Unternehmensprüfung und Controlling sowie Marketing an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. 2006-2007 Auslandssemester an der Aristoteles University Thessaloniki, Griechenland. Seit April 2010 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Talentmanagement, Kontingenztheorie.

Henning Rode M. Sc.

Von 2001-2003 Ausbildung zum Industriekaufmann. 2001-2005 duales Studium zum Bachelor of International Management an der FOM Essen. Von 2003-2007 kaufmännische Tätigkeit in der Metall- und Elektroindustrie, davon ein Jahr in Singapur. 2007-2009 Studium der Wirtschaftspädagogik mit den Schwerpunkten Personal, Marketing und Strategie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Von 2009-2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Seit Dezember 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Dipl.-Kff. Shiva Sayah

Von 2003-2009 Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Technischen Universität Dortmund mit den Schwerpunkten Produktion, Logistik, Internationales Management sowie Wirtschafts- und Industriesoziologie. Studienbegleitende Tätigkeiten in der Personalentwicklung sowie Auslandspraktikum in England im Supply Chain Management. Von August 2009 bis März 2010 Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Drittmittelprojekt FlinK am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Seit Januar 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; seit April 2010 im Projekt FlinK an der Heinrich-Heine-Universität. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Work-Life-Balance, Freelancer.

Jost Sieweke M.A.

Von 2003-2007 Studium der Sportwissenschaft und Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Unternehmensführung, strategisches Management und Körpersoziologie an der Universität Oldenburg. Von 2008-2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Juniorprofessur für Business Consulting an der Universität Oldenburg. Seit April 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Einreichung der Dissertation mit dem Titel „‘Putting Bourdieu into Action’ – Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu´s Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies“ im Juli 2012. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Soziologischer Neoinstitutionalismus, Praxistheorien (insb. Pierre Bourdieu und Anthony Giddens), Analyse von Fehlern sowie Teams in Organisationen.

Dr. Anne Tempel

Von 1990-1994 Studium „International Management and German“ an der University of Manchester, 1994-1995 Master in European Industrial Relations an den Universitäten Warwick und Trier. 1996-2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal, Organisation an der Universität Trier. 2001 Promotion zur Dr. rer. pol., 2000-2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Organisationstheorie und Management an der Universität Erfurt, 2000–2005 Mitglied eines internationalen Forschungsteams zur Personalpolitik US-amerikanischer Unternehmen in Europa. 2007-2009 Elternzeit. 2009 bis März 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität-Bochum, seit April 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, seit Januar 2012 in einem durch die DFG finanzierten Forschungsprojekt zu „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Institutionalistische Organisationstheorien, Personalpolitik in multinationalen Unternehmen, regionale Einbettung von multinationalen Unternehmen.

2.4 Studentische Hilfskräfte

Anne Albracht
seit September 2012 (Lehrstuhl)

Nicole Bötticher
Februar 2011 bis August 2011 und Januar 2012 bis März 2012 (FlinK-Projekt)

Hendrik Klier
März 2011 bis September 2012 (Lehrstuhl)

Julia Köllges
Mai 2012 bis September 2012 (Lehrstuhl)

Bianca Köllner
seit Februar 2012 (DFG-Projekt und Lehrstuhl)

Johanna Pampus
seit August 2011 (FlinK-Projekt und Lehrstuhl)

Stefanie Schmidt
seit August 2011 (Lehrstuhl)

2.5 Lehrbeauftragter

Dr. Dr. Hans-Peter Hummel

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 vor rund 20 Jahren im Vertrieb. Er war viele Jahre in Personal- und Unternehmensberatungen tätig, wechselte danach in die Führungskräfteentwicklung und ist derzeit Leiter Performancesteuerung, Bildungscontrolling, Bibliothek bei der ERGO Versicherungsgruppe AG. Er ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel, u. a. eines Romans und eines Märchens für Erwachsene.

2.6 Externe Doktoranden

Dipl.-Oec.; B. Sc. Johannes Becker

Von 2002-2008 Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Personal, Arbeitsrecht und Organisation an der Universität Oldenburg. Von August 2005 bis Juni 2006 zwei Auslandssemester an der Universität Växjö, Schweden. Nach dem Studium Tätigkeit bei einer Frankfurter Personalberatung im Bereich der Vermittlung von IT-Fachkräften. Von August 2009 bis März 2010 Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Drittmittelprojekt FlinK am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniversität in Hagen. Von Januar 2010 bis April 2012 Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt FlinK am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Ab Mai 2012 Tätigkeit im Personalwesen eines Industriekonzerns sowie externe Promotion am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Employability, Freelancer, ressoucenbasierte Ansätze.

Dipl.-Psych. Benjamin Haarhaus

Von 2006-2011 Studium der Psychologie mit den Schwerpunkten Diagnostik und Methodik an der Universität Trier und der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit 2008 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der FernUniversität in Hagen. Von Dezember 2008 bis Januar 2011 Business Performance Analyst bei der Vodafone D2 GmbH. Von April bis September 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit Januar 2011 Leitung der Testentwicklung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. in Düsseldorf. Seit Januar 2012 externer Doktorand am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Freelancer, Arbeitszufriedenheit, Teams.

Annabell Schreinert MBA

Von 2002-2006 duales Studium zum Bachelor of Arts (Studiengang: International Management) an der FOM Essen. Während dieser Zeit (2002-2004) Ausbildung zur Industriekauffrau. 2008-2009 berufsbegleitendes Studium zum Master of Business Administration (Studiengang: General Management) an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Von 2002 bis heute kaufmännische Tätigkeit mit den Schwerpunkten Finanzen, Controlling und Strategie für ein weltweit führendes Unternehmen der Elektronik und Elektrotechnik. Seit April 2010 externe Doktorandin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Aktueller Forschungsschwerpunkt: Personalführung in Unternehmensnetzwerken.

Dipl.-Wirt.-Ing. Richard Senger

Von 1983-1986 Ausbildung zum Bankkaufmann. Von 1988-1993 Studium des Wirtschaftsingenieurwesens an der TH Karlsruhe mit den Schwerpunkten Computer Science, Operations Research und Entscheidungstheorie. Von 1993-1999 sechs Jahre Tätigkeit als Prokurist, Director F&A und Head of Human Resources' in diversen Tochterunternehmen des EDS Electronic Data Systems Konzerns. Im Anschluss daran drei Jahre als CFO und VP Global HR für US-Firmen mit weltweiter Präsenz in den USA tätig. Von 2002-2005 Geschäftsführer einer großen, privat geführten Unternehmensberatung. 2005-2006 beratender Senior Partner der Search Partner AG in Frankfurt. Seit dem Frühjahr 2006 Geschäftsführender Gesellschafter der beiden Beratungsunternehmen German Board Advisors GmbH, Düsseldorf und EYRIS GmbH Human Resources Services, Bonn. Seit Oktober 2010 externer Doktorand am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Aktueller Forschungsschwerpunkt: Personalbeschaffung.

3 Lehre

3.1 Generelles Lehrangebot

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

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

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

In der Lehre kooperieren wir außerhalb unserer Fakultät in erster Linie mit der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung (Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn, Juristische Fakultät).

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

3.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

Forschungskolloquium

Angebot: jedes Semester

Das Forschungskolloquium wird – sofern die Lehrkapazität dafür ausreicht – in jedem Semester zur Begleitung von Abschlussarbeiten angeboten. Es stellt keine zusätzliche Leistung oder gar Hürde für die Erstellung einer Abschlussarbeit dar, sondern hat allein den Zweck, die Abschlussarbeiten durch ihre Diskussion mit anderen Studierenden und Experten aus dem Lehrstuhlteam inhaltlich zu verbessern. Die Diskussionen beziehen sich z. B. auf die Gliederung und die Methodik der Arbeit. Jeder Studierende soll seine Arbeit im Forschungskolloquium einmalig zur Diskussion stellen. Das Forschungskolloquium fand im Berichtszeitraum regelmäßig statt. Im WS 2011/2012 besuchten es 12 Studierende, im SS 2012 nahmen 14 Studierende teil. Die sehr positive Evaluation dieser Veranstaltung durch die Studierenden sowie die erkennbaren Lernerfolge belegen den Nutzen des Kolloquiums für die Studierenden und bestärken uns darin, diese Form der wissenschaftlichen Ausbildung und Beratung fortzuführen.

3.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

a) Modul BB01: Grundlagen der BWL

Kurs I, Teil 2: Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre (Plenum)

Angebot: jedes WS

Die Teilnehmer lernen die Spezifika betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns kennen. Dazu werden neben wesentlichen betriebswirtschaftlichen Begriffen die Grundlagen zu betriebswirtschaftlichen Handlungsfeldern (z. B. Organisation, strategische Planung) vermittelt. Zudem erfolgt eine übersichtsartige Beschreibung alternativer Rechtsformen sowie konstitutiver Entscheidungen in Unternehmen. Im Wintersemester 2011/2012 fand der Kurs in der zweiten Semesterhälfte statt, nachdem Univ.-Prof. Dr. Franz den ersten Teil der Grundzüge der BWL gelesen hatte. Der Kurs wurde von 521 Studierenden belegt.

Kurs II: Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre (Gruppen)

Angebot: jedes WS

Diese Veranstaltung dient zur Vertiefung der in der Plenumsveranstaltung „Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre“ vermittelten Inhalte. Durch die interaktive Bearbeitung von Übungsaufgaben werden Inhalte wiederholt sowie das eigenständige Denken der Studierenden gefördert. Im WS 2011/2012 fand die Veranstaltung in insgesamt fünf Übungsgruppen in der zweiten Semesterhälfte statt, nachdem die Mitarbeiter von Univ.-Prof. Dr. Franz den ersten Teil der Übungen gehalten hatten.

b) Modul BW01: Organisation und Personal

Die Teilnehmer 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. Das Modul, das mit ca. 150 Belegern (Studienjahr 2012) eines der größten Wahlpflichtmodule der Bachelorstudiengänge darstellt, gliedert sich in drei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Ergänzt wird es durch die Möglichkeit, jeweils im Sommersemester eine Zusatzleistung zu erbringen, die sich aus schriftlicher Hausarbeit und (Gruppen-)Präsentation zusammensetzt:

Kurs I: Organisation und Management
Angebot: jedes WS

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

Kurs II: Organisationsgestaltung
Angebot: jedes WS

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

Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft
Angebot: jedes SS

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

3.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) Modul MB02: Betriebswirtschaftliche Theorie II

Die Teilnehmer des Moduls „Betriebswirtschaftliche Theorie II“ erarbeiten Kenntnisse, die sich auf entscheidungsunterstützende Prozesse und Strukturen im Unternehmen beziehen; ferner reflektieren sie die Konzeptionen unternehmerischen Denkens. Die Studierenden werden damit befähigt, aktuelle Forschungsbeiträge zu beurteilen und selbst eigene Forschungsbeiträge zu erbringen. Das Modul besteht aus den drei Kursen Konzeptionen der BWL, Accounting sowie den Kurs Organisation; der dritte Kurs wird durch unseren Lehrstuhl angeboten.

Kurs III: Organisation
Angebot: jedes SS

Den Teilnehmern werden die Grundlagen der organisatorischen Gestaltung von Unternehmen vermittelt. Die Veranstaltung beginnt mit den Grundlagen der Organisationslehre. Im Anschluss daran erfolgt ein Überblick über die wichtigsten Grundgedanken der Organisationstheorie, um ein weitreichendes Verständnis von Organisationen und Organisieren zu erzielen. Schwerpunkt des Kurses ist die Organisationsgestaltung mit Aufgaben-Analyse und Aufgaben-Synthese, Stellenbildung und Abteilungsbildung sowie Konfiguration von Organisationen. Dabei werden zunächst funktionale und objektorientierte Strukturen als eindimensionale Gestaltungsalternativen sowie die Linien- und Stab-Linien-Organisation unter Berücksichtigung der Spezifika internationaler Unternehmen analysiert. Als mehrdimensionale Gestaltungsalternativen werden die Matrix- und Tenororganisation skizziert, bevor auf temporäre Formen wie die Projektorganisation fokussiert wird. Ergänzend zu der Aufbauorganisation erfolgt ein Blick auf die Prozessorganisation von Unternehmen, bevor in einem weiteren Schwerpunkt Koordination und Koordinationsinstrumente im Vordergrund stehen. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Selbstabstimmung zwischen Organisationseinheiten eingegangen. Netzwerke als moderne Form der Organisation bilden den Abschluss des Kurses. Alle diskutierten Gestaltungsalternativen werden jeweils hinsichtlich ihrer situativen Vor- und Nachteile analysiert. Überlegungen zum Wandel in Organisationen und zum Wissensmanagement schließen den Kurs ab, der im SS 2012 von 101 Studierenden belegt wurde.

b) Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen

Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden, Organisationen sowie das Verhalten der in Organisationen agierenden Individuen besser verstehen und erklären zu können. Zudem sollen sie Kenntnisse in Personalführung sowie führungsbezogene Gestaltungsalternativen kennen lernen. Eine Forschungsorientierung erfährt das Modul durch das empirische Studienprojekt. Das Modul beinhaltet fünf Kurse, von denen die Kurse I und V Pflichtkurse sind. Aus den Kursen II, III und IV müssen zwei Kurse gewählt werden. Die Kurse dieses Moduls, das im Studienjahr 2012 von ca. 80 Studierenden belegt wurde, sind grundsätzlich innerhalb eines Studienjahres in beliebiger Reihenfolge studierbar.

Kurs I: Organisationstheorie
Angebot: WS 2011/2012, wieder SS 2013

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

Kurs II: Verhalten in Organisationen
Angebot: WS 2011/2012, wieder SS 2013

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

Kurs III: Personalführung
Angebot: SS 2012, wieder WS 2013/2014

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

Kurs IV: Talentmanagement für Führungskräfte
Angebot: WS 2011/2012, wieder SS 2013

Kurs IV beinhaltet eine Darstellung grundsätzlicher Aspekte des Talentmanagements für Führungskräfte, z. B. Einordnung in Unternehmens- und Personalstrategie, Potenzialerkennung und -förderung, Führungskräfteentwicklung, den Aufbau von Führungsnachwuchskräftepools und Laufbahn- und Nachfolgeplanung sowie Bindung von Führungskräften. Dieser Kurs wird fakultativ und je nach Verfügbarkeit – praxisnah – durch einen Lehrbeauftragten aus der Unternehmenspraxis (Dr. Dr. Hummel, ERGO) angeboten.

Kurs V: Empirisches Studienprojekt
Angebot: SS 2012, wieder WS 2013/2014

Im Kurs V erhalten die Teilnehmer zunächst eine Einführung in die empirische Organisations- und Führungsforschung, wobei alternativ qualitative oder quantitative Methoden im Vordergrund stehen. Im Anschluss führen sie in Gruppen empirische Projekte mit Bezug zur Organisations- und/oder Führungsforschung durch. Die Themen, zu denen das Studienprojekt angeboten wird, wechseln und greifen jeweils aktuelle praxisbezogene Entwicklungen in Organisation bzw. Personalführung auf. Im SS 2012 wurden in drei Gruppen Experimentalstudien zu Regelbefolgung in Organisationen, Talentmanagement und Frauen im Topmanagement durchgeführt.

c) Modul MW16: Personalmanagement

Die Teilnehmer setzen sich in diesem Modul vertiefend mit Personalmanagement auseinander, wobei sie dessen operative und strategische Aufgaben studieren. Daneben sollen sie Grundlagen des Arbeitsrechts kennenlernen und im forschungsorientierten Studienprojekt selbstständig empirisch aktuelle Fragestellungen des Personalmanagements untersuchen. Das Modul, das im aktuellen Durchgang 48 Studierende belegen, beinhaltet vier Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden und grundsätzlich in beliebiger Reihenfolge studierbar sind. Es wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten und steht daher auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen (außer Kurs III).

Kurs I: Operative Funktionen des Personalmanagements
Angebot: SS 2012, wieder WS 2013/2014

Im Kurs I erfolgt zunächst eine Beschreibung der Ziele und Rahmenbedingungen des Personalmanagements. Den Schwerpunkt des Kurses bildet jedoch eine Erläuterung seiner wichtigsten operativen Funktionen. Diese werden einerseits abstrakt, andererseits anhand von Fallstudien erarbeitet. Besonderer Wert wird darauf gelegt, aktuelle Entwicklungen in den einzelnen Funktionen aufzugreifen.

Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements
Angebot: SS 2012, wieder WS 2013/2014

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

Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts
Angebot: WS 2012/2013, voraussichtlich wieder SS 2014

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

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

Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt
Angebot: WS 2012/2013, wieder SS 2014

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

Lehrangebot in den Modulen MW01 und MW16:

Aufgrund begrenzter personeller Kapazitäten können die Lehrangebote in den beiden Master-Wahlpflichtmodulen nicht jährlich erfolgen. Da jedes der Module jedoch jedes vierte Semester startet und die Kurse in beliebiger Reihenfolge studiert werden können, ist es den Studierenden aller Studiengänge möglich, die Module abzuschließen. Die folgende Abbildung verdeutlicht den Turnus dieser Module; in den blau gekennzeichneten Semestern werden die Module angeboten:

Semester	SS 12	WS 12/13	SS 13	WS 13/14	SS 14	WS 14/15	SS 15	WS 15/16
Modul MW01								
Modul MW16								

3.5 Lehrangebot im Diplom

Der Diplomstudiengang BWL ist ausgelaufen, so dass das Lehrangebot im Diplom noch ausschließlich für Studierende der Wirtschaftschemie besteht. Für diese setzt sich unser Lehrangebot aus Bachelor- und Masterveranstaltungen zusammen:

(1) Die im Rahmen der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre seitens unseres Lehrstuhls angebotene Vorlesung „ABWL - Organisation und Unternehmensprozesse“ entspricht dem Master-Kurs MB02.

(2) Das Diplomschwerpunktfach „Unternehmensführung“, das aufgrund seiner inhaltlichen Breite und fehlenden Trennschärfe zu anderen Angeboten keine Entsprechung in den Wahlpflichtmodulen der Bachelor- und Masterstudiengänge findet, setzt sich in jedem Studienjahr aus verschiedenen Kursen der durch unseren Lehrstuhl angebotenen Bachelor- und Mastermodule zusammen. Das Angebot hat einen Umfang von 10 SWS und beinhaltete im Berichtszeitraum die Veranstaltungen zu Organisation und Management, Organisationsgestaltung, Grundlagen des Personalmanagements, Verhalten in Organisationen sowie Personalführung.

3.6 Lehrangebot im Studium Universale

Kurs: Management für Nicht-Ökonomen

Die Veranstaltung „Management für Nicht-Ökonomen“ richtet sich ausschließlich an Studierende der philosophischen, medizinischen, juristischen und mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten und ist speziell auf deren Kenntnisstand zugeschnitten.

Die Studierenden erhalten in der Vorlesung Einblicke in die Grundlagen des Managements, wobei sich die Inhalte an den fünf Funktionen des Managements (Planung, Organisation, Personalwirtschaft, Personalführung und Controlling) orientieren. Die Vermittlung erfolgt in Form einer Vorlesung, deren Inhalte durch Fallstudien aus der Unternehmenspraxis vertieft werden. Dadurch haben die Studierenden die Möglichkeit, die gelernten Inhalte auf einen konkreten Praxisfall anzuwenden und das Gelernte zu vertiefen bzw. kritisch zu reflektieren. Diskussionen und Gastvorträge aus der Praxis runden das Angebot ab.

Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zwei Mal (WS 2011/2012, SS 2012) angeboten. Da sie nur bis zu einer Teilnehmerzahl von 150 Studierenden sinnvoll durchzuführen ist, konnten leider nicht alle der bis zu 300 Interessenten zugelassen werden. Das Angebot kam dank der Zuteilung zentraler Studienbeitragsmittel und Qualitätsverbesserungsmittel zustande. Wir freuen uns, dass uns für die kommenden beiden Jahre erneut zentrale Qualitätsverbesserungsmittel zur Verfügung gestellt wurden, um diese Veranstaltung aufrecht zu erhalten.

3.7 Prüfungen

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

Klausuren		
	WS 2011/ 2012	**SS 2012**
BB01	532	-
BW01	-	143
MW01	-	71
MW16	-	-
Diplom	7	1
Studium Universale	44	35
ERASMUS-Studierende	9	4

Zusatzleistungen/Seminare		
	WS 2011/ 2012	**SS 2012**
BW01	-	24
MW01	-	16
MW16	-	-
Hausarbeiten von Jura-studierenden	-	5

Mündliche Prüfungen		
	WS 2011/ 2012	**SS 2012**
MB02	-	19
BWL im Nebenfach	4	2

3.8 Gastvorträge

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

Richard Senger, EYRIS Holding & Services GmbH, geschäftsführender Gesellschafter: Gastvortrag am 17.11.2011 zu dem Thema „Personalbeschaffung und Headhunting“ an der Düsseldorf Business School

Dr. Dr. Hans-Peter Hummel, ERGO Versicherungsgruppe AG, Leiter Performancesteuerung/Bildungscontrolling/Bibliothek: Gastvortrag am 24. November 2011 zu dem Thema „Bildungscontrolling“ an der Düsseldorf Business School

Volker Gläser, Geschäftsbereichsleiter Personal, Universitätsklinikum Aachen: Gastvortrag am 21.01.2012 zu dem Thema „Zielvereinbarung als Instrument der Personalführung – Selbstverständlichkeit und Herausforderung“ an der Health-Care-Akademie

Peter Hassel, Henkel AG & Co. KGaA, Corporate Vice President Global HR Governance: Gastvortrag am 30. Mai 2012 zu dem Thema „HR Governance: Beauty of globally integrated HR Operations“ im Modul MW16

3.9 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2011/2012 und SS 2012) haben wir insgesamt 22 Abschlussarbeiten (Diplom, Bachelor, Master) betreut. Dabei handelt es sich um folgende Themen (in Klammern Betreuer):

- Einsatz von Social Software im Wissensmanagement – Gestaltungsempfehlungen für Unternehmen (Süß mit Rode)
- Organisationales Lernen aus Fehlern – eine Analyse auf Basis des 4-I-Framework (Süß mit Sieweke)
- Work-Life-Balance von Talenten – Eine konzeptionelle Analyse vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (Süß mit Ewerlin)
- Der Einfluss der Corporate Social Responsibility auf das normative Commitment (Süß mit Dischner)
- Herausforderungen und Potenziale des Freelancings für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie: Eine empirische Studie am Beispiel von IT- und Medienfreelancern (Süß mit Sayah)
- Die Auswahl von E-Learning Methoden: Analyse des Fits zwischen Motivation der Person und E-Learning Methoden (Süß mit Amalou)
- Die Ressourcenabhängigkeit zwischen Personalcontrolling und Unternehmensleitung – Eine empirische Analyse aus machttheoretischer Perspektive (Süß mit Amalou)

- Der Einfluss des CSR-Engagements auf die Attraktivität eines Arbeitgebers aus Sicht von Absolventen (Süß mit Sieweke)
- Social Media im Personalmarketing: Eine Analyse von kleinen und mittleren Unternehmen (Süß mit Amalou)
- Markteintritt in Emerging Marktes – Identifikation und Analyse der relevanten Einflussfaktoren auf die Wahl der Markteintrittsform (Süß mit Sieweke)
- Bewertung von Work-Life-Balance Maßnahmen aus Arbeitnehmersicht (Süß mit Becker)
- Ursachen und Folgen vertikaler Unternehmenszusammenschlüsse: Eine empirische Analyse der Organisationsstruktur eines Herstellers dentalmedizinischer Verbrauchsmaterialien (Süß mit Dischner)
- Altersgerechte Personalarbeit in Zeiten des demografischen Wandels: Eine Analyse der Employability älterer Arbeitnehmer (Süß mit Ewerlin)
- Gestaltung interner Märkte in Handelsunternehmen (Süß mit Dischner)
- Mitarbeiterbindung als Bestandteil des Talentmanagements – Ein Vergleich zwischen KMU und Großunternehmen (Süß mit Ewerlin)
- Berücksichtigung von Personalrisiken bei der Integration neuer Mitarbeiter (Süß mit Amalou)
- Ideenmanagement – Ein Instrument zur Überwindung von Wissenstransferbarrieren in lernenden Organisationen? (Süß mit Dischner)
- Auswirkungen der Unternehmenskultur auf die Mitarbeiterbindung bei Unternehmenszusammenschlüssen – Eine empirische Analyse (Süß mit Sieweke)
- Auswirkungen von Gehaltsunterschieden auf individuelle Leistungen von Teammitgliedern: Eine empirische Analyse (Süß mit Sieweke)
- Talentmanagement im modernen Profifußball – Gestaltung eines erfolgreichen Scouting-Systems in Nachwuchsbereich (Süß mit Sieweke)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement als Instrument des Personalmanagements: Eine empirische Analyse in einem mittelständischen Betrieb (Süß mit Amalou)
- Verhaltenssteuerung durch Anreizsysteme: Eine empirische Analyse (Süß mit Becker)

3.10 Graduiertenausbildung

Am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal finden regelmäßige Doktorandenseminare im Sinne einer strukturierten Graduiertenausbildung statt. Doktoranden 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 Doktoranden zu diskutieren. Dass sich dabei die Titel der Exposés bzw. Präsentationen gelegentlich ändern, kann als Indikator der inhaltlichen Schärfung des jeweiligen Themas gesehen werden. Im Berichtszeitraum fanden folgende Doktorandenseminare statt:

Doktorandenseminar am 19.06.2012

- Haarhaus, Benjamin: Team-Zufriedenheit

Doktorandenseminar am 05.06.2012

- Rode, Henning: Der Einfluss von Medienkompetenz auf die Employability

Doktorandenseminar am 30.05.2012

- Dischner, Simon: Regelbefolgung in Organisationen

Doktorandenseminar am 02.05.2012

- Sayah, Shiva: Information and communication technologies and their influence on work-life boundaries: The case of contract workers

Doktorandenseminar am 19.04.2012

- Amalou, Linda: Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements – eine erweiterte machttheoretische Analyse aus der akteursorientierten Perspektive

Doktorandenseminar am 03.04.2012

- Schreinert, Annabell: Personalführung in Unternehmensnetzwerken

Doktorandenseminar am 20.03.2012

- Ewerlin, Denise: Empirische Analysen zum Talentmanagement

Doktorandenseminar am 06.03.2012

- Senger, Richard: Personalbeschaffung im Wandel: Analyse und Bewertung vorhandener Personalbeschaffungsinstrumente zur Herleitung von Gestaltungsvorschlägen für ein modernes Personalbeschaffungs-Instrumentarium

Doktorandenseminar am 09.02.2012

- Sayah, Shiva: Information and communication technologies and their influence on work-life boundaries: The case of contract workers

Doktorandenseminar am 15.12.2011

- Sieweke, Jost: Pierre Bourdieu in Management and Organization Studies

Doktorandenseminar am 28.10.2011

- Dischner, Simon: Regeln in Organisationen
- Sayah, Shiva: The effect of job insecurity on work-life interference
- Senger, Richard: Personalbeschaffung im Wandel: Analyse und Bewertung vorhandener Personalbeschaffungsinstrumente zur Herleitung von Gestaltungsvorschlägen für ein modernes Personalbeschaffungs-Instrumentarium

Doktorandenseminar am 27.10.2011

- Amalou, Linda: Legitimatorische und politische Funktionen des Personalcontrollings – eine akteursorientierte Analyse
- Becker, Johannes: Employability von IT-Freelancern – eine empirische Analyse
- Ewerlin, Denise: Talentmanagement in internationalen Unternehmen
- Kesmez, Jasmin: Divergente Lebensformen in Unternehmen (Zweitbetreuung eines Promotionsvorhabens aus der Philosophischen Fakultät)
- Schreinert, Annabell: Personalführung in Unternehmensnetzwerken

Gruppenfoto vom Doktorandenseminar am 27./28.10.2012 in Mülheim (Ruhr), von links nach rechts: Jasmin Kesmez, Jost Sieweke, Denise Ewerlin, Henning Rode, Annabell Schreinert, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Bettina Marg, Johannes Becker, Shiva Sayah, Dr. Anne Tempel, Simon Dischner, Richard Senger, Linda Amalou

4 Forschung

4.1 Forschungsschwerpunkte

Unsere Forschung bezieht sich im Wesentlichen auf die betriebswirtschaftlichen Funktionen Organisation, Personal und Management. Sie ist interdisziplinär und empirisch ausgerichtet. Gegenstände unserer Forschung sind gegenwärtig

(1) Neue Beschäftigungsverhältnisse, insb. Freelancer, unter besonderer Berücksichtigung von Work-Life-Balance, Employability und Arbeitszufriedenheit,

(2) die (kooperative) Setzung von Normen und Regeln in Organisationen,

(3) die personalwirtschaftlichen Funktionen Personalcontrolling, Talentmanagement, Personalbeschaffung und Personalführung,

(4) die (internationale) Übertragung von Personalpraktiken und die regionale Einbettung multinationaler Unternehmen,

(5) soziologische und betriebswirtschaftliche Praxistheorien,

(6) die Neoinstitutionalistische Organisationstheorie sowie

(7) das Hochschulmanagement.

Diese und andere Forschungsschwerpunkte schlagen sich in zahlreichen Publikationen in (begutachteten) 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. Momentan sind wir in drei Forschungsprojekten vertreten.

4.2 BMBF-Projekt „FlinK“

Im BMBF-Projekt „Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung (FlinK)“ kooperieren wir seit Juli 2009 mit den Forschungspartnern Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München, Professur für Personalmanagement und Organisation) und Univ.-Prof. Dr. Ingrid Josephs (FernUniversität in Hagen, Lehrgebiet Psychologie des Erwachsenenalters). Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds im Themenfeld „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“. Es endet am 30.04.2013. Das Fördervolumen für das Teilprojekt unseres Lehrstuhls beträgt insgesamt 257.401,50 Euro.

Inhaltlich hat das Forschungsprojekt FlinK seinen Ausgangspunkt in der zunehmenden Flexibilisierung der Personalstrukturen vieler Unternehmen, mit der ein Verlust an Stabilität verbunden ist. Im Fokus steht die Beschäftigungsform Freelance, die – insbesondere in den untersuchten Branchen (Informationstechnologie und Medien) – mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Das Spannungsfeld aus Flexibilisierung und Stabilisierung, in dem sich Freelancer befinden, wird im Forschungs-

vorhaben sowohl auf der Ebene des Unternehmens als auch auf individueller Ebene analysiert. Dabei ist das Projekt interdisziplinär angelegt und gliedert sich in drei Teilprojekte: (1) Im ersten Teilprojekt werden die Unternehmen, die mit Freelancern arbeiten, aus betriebswirtschaftlicher Perspektive betrachtet (Universität der Bundeswehr München). (2) Das zweite Teilprojekt analysiert Freelancer auf individueller Ebene aus betriebswirtschaftlicher Perspektive (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf). (3) Im dritten Teilprojekt steht die Analyse des individuellen Freelancers aus psychologischer Perspektive im Mittelpunkt (FernUniversität in Hagen). In unserem Teilprojekt liegen die Schwerpunkte auf Work-Life-Balance, Employability und Arbeitszufriedenheit der Freelancer. Das Projekt zielt neben einem Erkenntnisgewinn in den skizzierten Bereichen insbesondere auf die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen und deren Implementierung in der Praxis.

Nachdem in der ersten Projektphase (im Jahr 2010) 23 explorative Interviews mit Freelancern aus der IT-Branche und aus der Medienbranche geführt wurden, wurden im Berichtszeitraum drei großzahlige, quantitative Online-Umfragen durchgeführt (Frühjahr 2011). Eine davon zielte auf eine Analyse der Arbeitszufriedenheit von Freelancern im Vergleich zu Festangestellten. Dabei zeigten sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zwischen den Arbeitszufriedenheitstypen in beiden Beschäftigungsformen, die sich vor allem auf unterschiedliche Ausmaße an Autonomie und Einkommenssicherheit zurückführen lassen. Eine andere Studie fokussierte die Employability von Freelancern mit dem Ergebnis, dass IT-Freelancer ihre Employability im Vergleich zu den Medienfreelancern als höher einschätzen. Zur Sicherstellung der Employability hat für beide Gruppen Weiterbildung on-the-job die größte Bedeutung. Schließlich wurde die Work-Life-Balance erforscht. Dabei wurde deutlich, dass Konflikte zwischen dem Arbeits- und Privatleben vor allem mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden und dem Vorhandensein jüngerer Kinder zunehmen, während sie mit steigendem Einkommen abnehmen. Schließlich fand Anfang 2012 eine weitere Interviewstudie statt, in der untersucht wurde, inwiefern Freelancer Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben ziehen. Insbesondere wurde erörtert, wie Freelancer Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, um beide Bereiche zu trennen oder zu integrieren. Die Ergebnisse bilden die Basis für die Konzeption von Gestaltungsvorschlägen, die in der angelaufenen letzten Projektphase im Vordergrund steht.

Die im FlinK-Projekt gewonnenen Erkenntnisse wurden sowohl auf nationalen als auch auf internationalen Konferenzen präsentiert und bilden die Grundlage zahlreicher Publikationen. Ein besonderes Highlight stellte in diesem Zusammenhang die Ausrichtung der Tagung „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“ dar, die als (vorgezogene) Abschlusstagung des FlinK-Projekts sowie thematisch ähnlicher Projekte am 14./15.06.2012 in Düsseldorf stattfand. Näheres dazu finden Sie im Abschnitt 8.1 dieses Berichts. Ebenso ist das Projekt FlinK durch die regelmäßige Vergabe von Abschlussarbeiten in die Lehrtätigkeit eingebunden.

Weitere Informationen zum Projekt sind auf den Projekthomepages zu finden:
www.flink-projekt.de und www.fokusgruppe2012.de.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
DLR Projektträger im DLR
Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln

4.3 DFG-Projekt „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“

Dr. Anne Tempel und Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß haben im WS 2011/2012 gemeinsamen mit Univ.-Prof. Dr. Peter Walgenbach (FSU Jena) Drittmittel von der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Finanzierung des Forschungsprojekts „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“ eingeworben. Unser Teilprojekt wird vor allem von Frau Dr. Tempel (durch die Finanzierung der eigenen Stelle) durchgeführt. Es läuft von Januar 2012 bis September 2014. Das Fördervolumen beträgt 180.946 Euro.

Das Projekt ist Teil einer internationalen Forschungskooperation mit Partnern aus Großbritannien (Phil Almond und Anthony Ferner, De Montfort University sowie Olga Tregaskis, University of East Anglia), Irland (Paddy Gunnigle, Sinead Monaghan und Jonathan Lavelle, University of Limerick), Kanada (Gregor Murray, Université de Montréal) und Spanien (Maria Gonzalez, Universidad de Oviedo sowie Javier Quintanilla, Universidad de Navarra).

Im Forschungsprojekt wird die Interaktion zwischen Organisationen, wie z. B. Ministerien, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Industrie- und Handelskammern, Verbänden und Universitäten, mit ausländischen Unternehmen auf regionaler Ebene untersucht. Die Untersuchung erfolgt in zwei Regionen in Deutschland: Das Düsseldorfer Team analysiert die Region der Initiative Rheinland, während das Team an der Universität Jena die Metropolregion Mitteldeutschland bearbeitet. Vergleichbare Untersuchungen werden durch die internationalen Kooperationspartner in je zwei Regionen in Großbritannien, Irland, Kanada und Spanien durchgeführt.

Ziel des Projektes ist es zu untersuchen, wie Organisationen in den ausgewählten Regionen mit ausländischen Unternehmen interagieren und wie diese Zusammenarbeit die Nachfrage nach und das Angebot an Humanressourcen sowie die regionale Einbettung der Unternehmen prägt. Vor dem Hintergrund des internationalen Wettbewerbs zwischen Regionen um wertschöpfende Unternehmensinvestitionen und der zunehmenden Regionalisierung der Industriepolitik haben diese Aspekte eine hohe Relevanz. Trotz dieser Bedeutung und des wachsenden internationalen Diskurses zwischen Managementforschung und Wirtschaftsgeographie wurde der Interaktion zwischen Regionen und ausländischen Unternehmen in Deutschland bislang wenig Aufmerksamkeit gewidmet.

Die Forschungsfragen werden primär durch eine qualitative Untersuchung von kritischen Ereignissen in der Kooperation zwischen regionalen Akteuren und ausländischen Unternehmen erforscht. Pro Region werden Interviews mit Akteuren aus etwa 30 regionalen Organisationen und ausländischen Unternehmen durchgeführt. Die ersten Interviews sind in beiden deutschen Regionen im Juli 2012 angelaufen. Die Erkenntnisse werden durch eine soziale Netzwerkanalyse der Interaktion zwischen den Organisationen und den Unternehmen bei der Entwicklung von Humankapital in den jeweiligen Regionen komplettiert.

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft

4.4 Interfakultäres-Projekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“

In dem interdisziplinären Forschungsprojekt der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ unter der Leitung von Univ.-Prof. Martin Mauve (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für Rechnernetze) richtet sich der Fokus auf gesellschaftliche und technologische Aspekte, die sich durch eine internetvermittelte Partizipation verschiedener Akteure an der Setzung verbindlicher Normen in unterschiedlichen Bereichen ergeben. Vor diesem Hintergrund lautet die zentrale Fragestellung des Gesamtprojekts, unter welchen Bedingungen und mit welchen Folgen kooperative Normsetzung erfolgreich realisiert werden kann. Die zentrale Fragestellung wird von neun verschiedenen Teilprojekten bearbeitet, so dass der Forschungsgegenstand sowohl aus unterschiedlichen theoretischen als auch methodischen Wissenschaftsperspektiven betrachtet wird.

In unserem betriebswirtschaftlichen Teilprojekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung in Universitäten und Unternehmen“ unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß und der Mitarbeit von Herrn Dipl.-Soz. Simon Dischner, Frau Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec., und Herrn Jost Sieweke M.A. fokussieren wir die Organisationsebene mit dem Ziel, Adaption, Kooperation, Aggregation und Folgen internetvermittelter kooperativer Normsetzung in Universitäten und Unternehmen zu analysieren.

In einem ersten empirischen Schritt wurden in unserem Teilprojekt zwischen November 2011 und Januar 2012 insgesamt 20 explorative Interviews mit Unternehmensberatern und Personen, die auf Kundenseite mit Unternehmensberatern zusammenarbeiten, geführt. Die daraus gewonnenen Ergebnisse haben zu einem ersten Verständnis (internetvermittelter) kooperativer Normsetzung in Unternehmen beigetragen und wurden bereits auf einer internationalen Konferenz präsentiert. Für den Zeitraum vom Wintersemester 2012/2013 bis einschließlich Sommersemester 2013 bereiten wir eine empirische Studie internetvermittelter kooperativer Normsetzung in Universitäten vor. Diese wird im Anschluss gemeinsam mit den anderen Teilprojekten durchgeführt, begleitet und ausgewertet. Der Fokus unseres Teilprojekts liegt hierbei auf der Analyse von universitären Partizipations- und Institutionalisierungsprozessen.

Das Projekt wird momentan durch eine Anschubfinanzierung seitens der Heinrich-Heine-Universität finanziert. Ein Projektantrag für eine Forschergruppe wurde im Juli 2012 bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingereicht.

Weitere Informationen zum Projekt sind auf der Projekthomepage zu finden: www.normsetting.org.

Internetvermittelte
kooperative
Normsetzung

4.5 Promotions- und Habilitationsprojekte

In ihren individuellen Promotions- und Habilitationsprojekten arbeiten die Mitarbeiter und externen Doktoranden an folgenden Themen (genannt ist jeweils der aktuelle Arbeitstitel):

- Amalou, Linda: Personalcontrolling als Instrument des Personalmanagements – eine erweiterte austauschtheoretische Analyse aus der akteursorientierten Perspektive
- Becker, Johannes: Employability von IT-Freelancern – Eine empirische Analyse
- Dischner, Simon: Regeln in Organisationen
- Dorenkamp, Isabelle: Die psychologische Beziehung des Hochschulpersonals zum Arbeitsplatz Hochschule – Einflussfaktoren, Ausprägungen und Folgen von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Work-Life-Balance
- Ewerlin, Denise: Empirische Analysen zum Talentmanagement
- Haarhaus, Benjamin: Arbeitszufriedenheit auf Team-Ebene
- Rode, Henning: Die Nutzung und Akzeptanz von Social Media in Unternehmen
- Sayah, Shiva: Empirische Analysen zu Work-Life-Balance
- Schreinert, Annabell: Personalführung in Unternehmensnetzwerken
- Senger, Richard: Personalbeschaffung im Wandel: Analyse und Bewertung vorhandener Personalbeschaffungsinstrumente zur Herleitung von Gestaltungsvorschlägen für ein modernes Personalbeschaffungs-Instrumentarium
- Sieweke, Jost: ´Putting Bourdieu into Action´ – Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu´s Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies (Dissertation eingereicht im Juli 2012; Disputation am 16.10.2012)
- Dr. Tempel, Anne: The Role of Actors and Institutions in Shaping Management Practices: Conceptual Frameworks and Empirical Analyses (Habilitationsprojekt)

4.6 Forschungsgespräche

In loser Folge berichten wir uns, in aller Regel lehrstuhlintern, in den sogenannten Forschungsgesprächen z. B. über unsere Forschungsergebnisse, Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung sowie das wissenschaftliche Arbeiten. Damit soll Transparenz zwischen den Lehrstuhlmitarbeitern hergestellt und gegenseitiges Lernen ermöglicht werden. Im Berichtszeitraum fand eine Gesprächsreihe zum Thema „Wissenschaftliches Schreiben“ statt:

- 06.03.2012: Schreiben von Monographien (Süß, Stefan)
- 28.02.2012: Schreiben von englischsprachigen wissenschaftlichen Aufsätzen (Sieweke, Jost/Süß, Stefan/Tempel, Anne)
- 21.02.2012: Überarbeiten von wissenschaftlichen Aufsätzen nach Begutachtung (Süß, Stefan)

- 14.02.2012: Aufsatzschreiben – Grundlagenteile und Beschreibung empirischer Studien (Süß, Stefan)
- 07.02.2012: Schreiben von wissenschaftlichen Aufsätzen – Von der Idee zum Aufsatz (Süß, Stefan)

4.7 Zweiter und dritter Rheinisch-Bergischer Forschungstag

Der Rheinisch-Bergische-Forschungstag wird von unserem Lehrstuhl in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation (Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter) und der Juniorprofessur für Personalmanagement und Organisation (Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl), beide Bergische Universität Wuppertal, durchgeführt. Das Ziel der Veranstaltung besteht darin, Doktoranden und Habilitanden ein Forum für inhaltlichen und methodischen Austausch sowie zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten. Insofern wurden sowohl laufende Promotionsvorhaben – im Sinne eines universitätsübergreifenden Doktorandenseminars – als auch Forschungs- und Publikationsprojekte diskutiert.

Im Berichtszeitraum fanden der 2. und 3. Rheinisch-Bergische-Forschungstag statt.

Gruppenfoto vom 2. Rheinisch-Bergischen Forschungstag, von links nach rechts: Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Jill-Denise Mühlbauer, Tobias Heller, Dr. Anne Tempel, Johannes Becker, Denise Ewerlin, Henning Rode, Linda Amalou, Simon Dischner, Shiva Sayah, Jost Sieweke, Stefan Michels

Auf dem 2. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag (26.01.2012 in Düsseldorf) wurden folgende Vorträge gehalten:

- Shiva Sayah (HHU Düsseldorf): The use of information and communication technologies and their influence on work-life boundaries: The case of contract workers

- Stefan Michels (BU Wuppertal): Nutzenpotentiale unterschiedlicher Typen des Corporate Volunteering aus personalwirtschaftlicher und organisationstheoretischer Perspektive – Skizzierung einer empirischen Untersuchung
- Dr. Anne Tempel (HHU Düsseldorf): The ability and willingness of MNC subsidiary managers to undertake institutional work: A conceptual framework
- Jill-Denise Mühlbauer (BU Wuppertal): Bruch des psychologischen Vertrags und kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz
- Simon Dischner (HHU Düsseldorf): Kooperative Regelsetzung in Organisationen

Der 3. Rheinisch-Bergische-Forschungstag (22.06.2012 in Wuppertal) beinhaltete folgende Vorträge:

- Sascha Ruhle (BU Wuppertal): Reconceptualizing Commitment Propensity – Situation, Persönlichkeit und Erfahrung als Ursache individueller Bindungsunterschiede
- Benjamin Haarhaus (HHU Düsseldorf): Arbeitszufriedenheit auf Teamebene
- Tobias Heller (BU Wuppertal): Pfadabhängigkeit in individuellen Entscheidungsprozessen: Lerneffekte und Komplexität als selbstverstärkender Mechanismus
- Henning Rode (HHU Düsseldorf): Die personalwirtschaftliche Relevanz von Medienkompetenz
- Heiko Breitsohl (BU Wuppertal): Zum Einfluss der Doppelkarriereproblematik auf Bewerbungsverhalten und Rufannahmeentscheidungen von NachwuchswissenschaftlerInnen
- Jost Sieweke (HHU Düsseldorf): The influence of national culture on the use of management consulting services – A transaction cost perspective

Gruppenfoto vom 3. Rheinisch-Bergischen Forschungstag, von links nach rechts: Henning Rode, Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Tobias Heller, Sascha Ruhle, Jill-Denise Mühlbauer, Benjamin Haarhaus, Linda Amalou, Jost Sieweke, Denise Ewerlin, Isabelle Dorenkamp, Dr. Anne Tempel, Simon Dischner, Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter

4.8 Forschungskooperationen

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

Mit Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München) und Univ.-Prof. Dr. Ingrid Josephs (FernUniversität in Hagen) kooperieren wir im BMBF-Projekt „Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung (FlinK)“. Dies schließt beispielweise gemeinsame Tagungen und Transferworkshops, eine 2011 durchgeführte gemeinsame Online-Studie sowie gemeinsame Publikationsprojekte ein.

Gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Peter Walgenbach (FSU Jena) arbeiten wir im Forschungsprojekt zum Thema „Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“. Das Projekt ist international angelegt. Weitere Kooperationspartner sind: Phil Almond und Anthony Ferner (England, De Montfort University) sowie Olga Tregaskis (England, University of East Anglia), Paddy Gunnigle (Irland, Sinead Monaghan) Jonathan Lavelle (Irland, University of Limerick), Gregor Murray (Kanada, Université de Montréal), Maria Gonzalez (Spanien, Universidad de Oviedo) sowie Javier Quintanilla (Spanien, Universidad de Navarra).

Innerhalb der Heinrich-Heine-Universität besteht eine Forschungskooperation in erster Linie mit Univ.-Prof. Dr. Martin Mauve (Institut für Informatik, Lehrstuhl für Rechnernetze), der das Projekt Internetvermittelte kooperative Normsetzung koordiniert. In diesem Projekt kooperieren wir mit weiteren Partnern aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, aus der Philosophischen und aus der Juristischen Fakultät.

Jost Sieweke war Mitglied einer interdisziplinären Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Konzeptes zur fakultätsspezifischen Bewertung von Forschungsleistungen. Gemeinsam mit Johannes Muck (Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie) war seine Aufgabe die Erarbeitung von Kriterien zur Bewertung von Forschungleistungen an der Wirtschafswissenschaftlichen Fakultät. Dazu wurde mit Unterstützung von Univ.-Prof. Dr. Justus Haucap (Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie) und Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß eine empirische Untersuchung in Form einer Vollerhebung der bundesdeutschen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten durchgeführt.

Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter und Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl (beide Bergische Universität Wuppertal) sind unsere Kooperationspartner bei der Durchführung des Rheinisch-Bergischen-Forschungstages, der im Berichtszeitraum zwei Mal stattfand.

4.9 Tagungsteilnahmen

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

- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 09/2012 (Ewerlin, Denise; Sayah, Shiva; Sieweke, Jost)
- VHB-Seminar „Qualitative Methoden und Mixed Methods in der Managementforschung“, Hamburg, 09/2012 (Rode, Henning)
- Tagung „Psychische Belastungen, Erkrankungen und Burn-Out an Hochschulen – Situationen & Lösungswege“, Hagen, 08/2012 (Dorenkamp, Isabelle)
- Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, 08/2012 (Sieweke, Jost)
- 28th EGOS Colloquium, Helsinki, 07/2012 (Dischner, Simon; Sayah, Shiva; Tempel, Anne)
- IFSAM Conference, Limerick, 06/2012 (Tempel, Anne)
- 3. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 06/2012 (Süß, Stefan; Amalou, Linda; Dischner, Simon; Dorenkamp, Isabelle; Ewerlin, Denise; Haarhaus, Benjamin; Rode, Henning; Sieweke, Jost; Tempel, Anne)
- Tagung „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“, Düsseldorf, 06/2012 (Süß, Stefan; Becker, Johannes; Sayah, Shiva)
- DGFP-Roundtable zum Thema „Work-Life-Balance – Das Erfolgskonzept der Zukunft?“, Düsseldorf, 05/2012 (Süß, Stefan; Sayah, Shiva)
- iDA Internationale DAAD Akademie: „Academic Presentation Skills“ – Konferenzbeiträge und -präsentation auf Englisch, Bonn, 04/2012 (Dischner, Simon)
- BALANCE Multikonferenz Arbeitsgestaltung 2012, Nürnberg, 03/2012 (Sayah, Shiva)
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 02/2012 (Süß, Stefan; Dischner, Simon; Rode, Henning; Sieweke, Jost; Tempel, Anne)
- 2. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 01/2012 (Süß, Stefan; Amalou, Linda; Becker, Johannes; Dischner, Simon; Ewerlin, Denise; Haarhaus, Benjamin; Rode, Henning; Sayah, Shiva; Sieweke, Jost; Tempel, Anne)
- Feedback Workshop zum durch die ESRC finanzierten Forschungsprojekt „Multinationals, subnational governance and human resources“, Leicester, 12/2011 (Tempel, Anne)
- 3. Viadrina Kulturmanagement Symposium, Frankfurt (Oder), 12/2011 (Süß, Stefan)

- 9. Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung, Mülheim an der Ruhr, 11/2011 (Süß, Stefan; Haarhaus, Benjamin; Sayah, Shiva; Sieweke, Jost)
- International Meeting in Human Resource Management of Temporal Agency Workers, Lissabon, 11/2011 (Becker, Johannes; Sayah, Shiva)
- Tagung Performance Management im Hochschulbereich, Braunschweig, 10/2011 (Sieweke, Jost)

4.10 Best-Paper-Award für Jost Sieweke

Jost Sieweke wurde am 02.03.2012 der mit 1.000 Euro dotierte Best-Paper-Award der Wissenschaftlichen Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft verliehen. Dabei handelt es sich um einen Preis, der von der Zeitschrift für Führung und Organisation gemeinsam mit der deutschen, schweizerischen und österreichischen Gesellschaft für Organisation an Nachwuchswissenschaftler verliehen wird. Herr Sieweke erhielt den Preis für seinen Aufsatz und Konferenzvortrag mit dem Titel „Imitation and processes of institutionalization – Insights from Bourdieu's theory of practice“.

Der Beitrag geht von der These aus, dass die Weitergabe von Institutionen, d. h. von Akteuren unhinterfragten Annahmen, ein wichtiger Baustein der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie ist. Bislang wird davon ausgegangen, dass Sprache eine zentrale Rolle in derartigen Institutionalisierungsprozessen spielt. Aufbauend auf Pierre Bourdieus Theorie der Praxis vertritt Jost Sieweke in diesem Beitrag die Position, dass neben Sprache auch Mimesis, also die unbewusste Imitation von Handlungen, ein wichtiger Mechanismus in Institutionalisierungsprozessen ist. Auf dieser Grundlage werden im Beitrag die Bedeutung von Mimesis für Institutionalisierungsprozesse herausgearbeitet sowie Institutionalisierungsprozesse erklärt. Dafür wird auf Bourdieus Konzept des Habitus sowie auf Erkenntnisse aus der Kognitionsforschung, Anthropologie und Neurowissenschaft zurückgegriffen. Vor diesem Hintergrund wird ein theoretischer Rahmen entwickelt, der zwischen einer Verhaltensperspektive und einer kognitiven Perspektive unterscheidet. Dadurch kann der Prozess der Institutionalisierung durch Mimesis erklärt werden. Abschließend werden die Implikationen für die neoinstitutionalistische Organisationstheorie diskutiert.

4.11 Gutachtertätigkeiten

Im Berichtszeitraum waren verschiedene Mitglieder des Lehrstuhls u. a. für Zeitschriften und Konferenzen sowie im Rahmen von Promotionsvorhaben als Gutachter tätig. Professor Süß wurde zudem in das Editorial Board des European Management Journals berufen, womit eine kontinuierliche Gutachtertätigkeit für diese Zeitschrift verbunden ist:

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

(1) Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften, Jahrbücher und Konferenzen

- Zeitschrift für Betriebswirtschaft
- Die Betriebswirtschaft
- European Management Journal
- Zeitschrift für Personalforschung
- Jahrbuch Strategisches Kompetenzmanagement
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- Arbeitskreis Empirische Personal- und Organisationsforschung

(2) Dissertations- und Habilitationsgutachten

- Gutachten zur Habilitation von Jun.-Prof. Dr. Rüdiger Hahn mit dem Titel „Nachhaltigkeitsmanagement und Unternehmensverantwortung: Konzeptionelle und empirische Beiträge im Lichte des Globalisierungsphänomens“ an der Heinrich-Heine-Universität
- Erstgutachten zur Dissertation von Herrn Jost Sieweke, M.A., mit dem Titel „´Putting Bourdieu into Action´ – Analyzing the Contributions of Pierre Bourdieu´s Theory of Practice to Research in Management and Organization Studies“ an der Heinrich-Heine-Universität
- Zweitgutachten zur Dissertation von Frau Dipl.-Kffr. Regina Lülfs mit dem Titel: „Nachhaltigkeitsbezogenes organisationales Lernen in transdisziplinärer Perspektive“ an der Heinrich-Heine-Universität

(3) Sonstige Gutachten

- Gutachtertätigkeit in Berufungsverfahren
- Gutachtertätigkeit im Rahmen der Zwischenevaluation von Juniorprofessoren
- Gutachtertätigkeit für die Deutsche Forschungsgemeinschaft
- Gutachtertätigkeit für die Junge Akademie der Wissenschaften NRW

Johannes Becker

Gutachtertätigkeit für Jahrbücher

- Jahrbuch Strategisches Kompetenzmanagement

Dipl.-Kffr. Shiva Sayah

Gutachtertätigkeit für Konferenzen

- Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

Jost Sieweke, M.A.

Gutachtertätigkeit für Zeitschriften

- British Journal of Management
- International Studies of Management & Organization

Dr. Anne Tempel

Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften und Konferenzen

- Zeitschrift für Personalforschung
- Relations Industrielles/Industrial Relations
- Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

5 Publikationen

5.1 Bücher

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan**/Josephs, Ingrid (Hrsg.) (2012): Freelancer als Forschungsgegenstand und Praxisphänomen: Betriebswirtschaftliche und psychologische Perspektiven, Frankfurt 2012

5.2 Publikationen in referierten Zeitschriften und Büchern

Ewerlin, Denise/Süß, Stefan (2012): Talentmanagement in KMU und Großunternehmen im Vergleich: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Meyer, Jörn-Axel (Hrsg.): Personalmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen – Jahrbuch der KMU-Forschung und -Praxis 2012, Lohmar 2012, S. 277-294

Ferner, Anthony/Edwards, Tony/**Tempel, Anne** (2012): Power, institutions and the cross-national transfer of employment practices in multinationals, in: Human Relations 65 (2/2012), S.163-187

Süß, Stefan/Haarhaus, Benjamin (2012): Arbeitszufriedenheit in marktförmigen Beschäftigungssystemen: Eine empirische Analyse am Beispiel von IT-Freelancern, in: Industrielle Beziehungen 19 (1/2012), S. 31-55

Süß, Stefan/Sieweke, Jost/Köllner, Bianca (2011): Gemeinnütziges Engagement von Studierenden nach der Bologna-Reform, in: Hochschulmanagement 6 (4/2011), S. 78-83

Tempel, Anne/Walgenbach, Peter (2012): Subsidiary managers and the transfer of human resource practices in multinational companies – institutional work at the intersection of multiple institutional frameworks, in: Schmalenbach Business Review 64 (3/2012), S. 230-247

5.3 Sonstige Publikationen

Birkner, Stephanie/**Sieweke, Jost** (2011): Tolerance of ambiguity of service workers. An explorative case study comparing management and IT consultants, in: IPOB (Hrsg.): The future of knowledge-intensive service work. Theory and practice of managing human and organisational resources, Marburg 2011, S. 49-73

Dorenkamp, Isabelle/Jost, Tobias/de Schrevel, Marcel/Scherm, Ewald (2012): Neue Managementaufgaben und alte Probleme – Ergebnisse explorativer Interviews mit Universitätsmanagern, Arbeitsbericht Nr. 21 des Lehrstuhls für BWL, insb. Organisation und Planung der FernUniversität in Hagen, Hagen 2012

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan** (2012): Bindung trotz Flexibilisierung? Ursachen, Optionen und Grenzen der Bindung von Freelancern, in: Personal Quarterly 63 (1/2012), S. 20-25

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan**/Josephs, Ingrid (2012): Das Phänomen Freelancing: Eine neue flexible Beschäftigungsform und ihre Herausforderungen, in: Kaiser, Stephan/Süß, Stefan/Josephs, Ingrid (Hrsg.): Freelancer als Forschungsgegenstand und Praxisphänomen: Betriebswirtschaftliche und psychologische Perspektiven, Frankfurt 2012, S. 7-18

Mohe, Michael/Birkner, Stephanie/**Sieweke, Jost** (2011): Grown up by now? An investigation into twenty years of consulting research, in: IPOB (Hrsg.): The future of knowledge-intensive service work. Theory and practice of managing human and organisational resources, Marburg 2011, S. 17-46

Sieweke, Jost (2011): Einflussfaktoren des Teamerfolgs im Europapokal – Eine Panel-Datenanalyse, in: Emrich, Eike/Pierdzioch, Christian/Büch, Martin-Peter (Hrsg.): Europäische Sportmodelle – Gemeinsamkeiten und Differenzen in international vergleichender Perspektive, Schorndorf 2011, S. 235-250

Sieweke, Jost/Mohe, Michael (2011): Alternative Perspektiven auf die Wirtschaft des Sports, in: Emrich, Eike/Pierdzioch, Christian/Büch, Martin-Peter (Hrsg.): Europäische Sportmodelle – Gemeinsamkeiten und Differenzen in international vergleichender Perspektive, Schorndorf 2011, S. 251-267

Süß, Stefan (2012): Diversity Management – erneut auf dem Prüfstand, in: Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.): Geschenkt wird einer nichts – oder doch? Festschrift für Gertraude Krell, München, Mering 2012, S. 157-162

Süß, Stefan (2012): Commitment von Freelancern, in: Kaiser, Stephan/Süß, Stefan/Josephs, Ingrid (Hrsg.): Freelancer als Forschungsgegenstand und Praxisphänomen: Betriebswirtschaftliche und psychologische Perspektiven, Frankfurt 2012, S. 51-68

Süß, Stefan/**Amalou, Linda** (2011): 25 Jahre alt und (noch) nicht erwachsen? Personalcontrolling auf der Suche nach Identität, in: Kajüter, Peter/Mindermann, Torsten/Winkler, Carsten (Hrsg.): Controlling und Rechnungslegung, Stuttgart 2011, S. 49-70

Süß, Stefan/**Becker, Johannes** (2012): Komponenten der Employability von Freelancern, in: Kaiser, Stephan/Süß, Stefan/Josephs, Ingrid (Hrsg.): Freelancer als Forschungsgegenstand und Praxisphänomen: Betriebswirtschaftliche und psychologische Perspektiven, Frankfurt 2012, S. 135-150

Süß, Stefan/**Sayah, Shiva** (2012): Work-Life-Balance von Freelancern: Eine explorative Studie, in: Kaiser, Stephan/Süß, Stefan/Josephs, Ingrid (Hrsg.): Freelancer als Forschungsgegenstand und Praxisphänomen: Betriebswirtschaftliche und psychologische Perspektiven, Frankfurt 2012, S. 93-112

Süß, Stefan/**Sayah, Shiva** (2012): Work-Life-Balance, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 41 (3/2012), S. 163-166

6 Vorträge

6.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Becker, Johannes/Sieweke, Jost/Süß, Stefan: Individuelle Kompetenzen als zentrale Einflussfaktoren der Employability von Freelancern: Eine empirische Analyse, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 28.09.2012

Ewerlin, Denise/Süß, Stefan: Talentmanagement in Deutschland: Verbreitung, Einflussfaktoren, Gestaltung, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 28.09.2012

Sayah, Shiva: Information and communication technologies and their influence on work-life boundaries: The case of independent contractors, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Hamburg, 28.09.2012

Pemer, Frida/**Sieweke, Jost**/Werr, Andreas: The influence of national culture on the use of management consultants, Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, 07.08.2012

Sieweke, Jost: Imitation and Institutionalization – Combining Bourdieu´s Habitus Concept with Institutional Theory, Annual Meeting of the Academy of Management, Boston, 07.08.2012

Dischner, Simon/Sieweke, Jost/Süß, Stefan: Rules in temporary organizations – An explorative study, 28th EGOS Colloquium, Helsinki, 05.07.2012

Sayah, Shiva: Information and communication technologies and their influence on work-life boundaries: The case of independent contractors, 28th EGOS Colloquium, Helsinki, 05.07.2012

Tempel, Anne: The ability and willingness of subsidiary managers in MNEs to undertake institutional work: A conceptual framework, 28th EGOS Colloquium, Helsinki, 05.07.2012

Sieweke, Jost: Imitation and processes of institutionalization – Insights from Bourdieu´s theory of practice, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 02.03.2012

Sieweke, Jost: Koreferat zu Oehmichen, Jana/Rapp, Marc Steffen/Wolff, Michael: The impact of multiple directorships on firm performance – Is there a positive effect of busy directors? Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 01.03.2012

Süß, Stefan/Tempel, Anne: The institutionalization of diversity management in Germany – the activities of institutional entrepreneurs at organizational level, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 01.03.2012

Tempel, Anne: Koreferat zu Klimkeit, Dirk/Reihlen, Markus: Local responses to global integration in a transnational professional service firm, Wissenschaftliche Kommission Organisation im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Berlin, 01.03.2012

Becker, Johannes/Süß, Stefan: Competences as the foundation of the employability of freelancers, International Meeting on Human Resource Management of Temporary Agency Workers, Lissabon, 25.11.2011

Sayah, Shiva/Süß, Stefan: Work-life balance of German freelancers between reality and ideal – an explorative study, International Meeting on Human Resource Management of Temporary Agency Workers, Lissabon, 25.11.2011

Süß, Stefan/Haarhaus, Benjamin: Arbeitszufriedenheit in marktförmigen Beschäftigungssystemen: Eine empirische Analyse am Beispiel von Freelancern, 9. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Mülheim, 04.11.2011

Süß, Stefan/Sayah, Shiva: Work-Life-Balance von Freelancern – Eine quantitative Analyse, 9. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Mülheim, 04.11.2011

Süß, Stefan/Sieweke, Jost: Gemeinnütziges Engagement von Studierenden nach der Bologna-Reform, 9. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Mülheim, 04.11.2011

Sieweke, Jost/Süß, Stefan/Haucap, Justus/Muck, Johannes: Forschungsbezogene Leistungsmessung an Universitäten – Ergebnisse einer explorativen Studie, Tagung Performance Management im Hochschulbereich, Braunschweig, 14.10.-15.10.2011

6.2 Sonstige Vorträge

Rode, Henning: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und ihre Anwendung in der Managementforschung, VHB-Seminar „Qualitative Methoden und Mixed Methods in der Managementforschung“, Hamburg, 19.9.-22.9.12

Haarhaus, Benjamin: Arbeitszufriedenheit auf Team-Ebene, 3. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 22.06.2012

Rode, Henning: Die personalwirtschaftliche Relevanz von Medienkompetenz, 3. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 22.06.12

Sieweke, Jost: The influence of national culture on the use of management consulting services – A transaction cost perspective, 3. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Wuppertal, 22.06.2012

Süß, Stefan/Kaiser, Stephan/Josephs, Ingrid**:** Ergebnisse des Verbundprojekts FlinK: Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung. Vortrag auf der Abschlusstagung der Fokusgruppe „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“, Düsseldorf, 14.06.2012

Süß, Stefan/Sayah, Shiva: Eine quantitative Analyse der Work-Life-Balance von Freelancern, BALANCE-Multikonferenz Arbeitsgestaltung, Nürnberg, 19.-21.03.2012

Dischner, Simon: Kooperative Regelsetzung in Organisationen, 2. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 26.01.2012

Vortrag von Univ.-Prof. Dr. Süß während der Abschlusstagung der Fokusgruppe „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“ am 14.06.2012

Sayah, Shiva: Information and communication technologies and their influence on work-life boundaries: The case of contract workers, 2. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 26.01.2012

Tempel, Anne: The ability and willingness of MNC subsidiary managers to undertake institutional work: A conceptual framework, 2. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 26.01.2012

Süß, Stefan/**Sayah, Shiva**: Work-Life-Balance von Freelancern – konzeptionelle Überlegungen und empirische Befunde, Vorlesung im Rahmen der Ringvorlesung „Aus dem Gleichgewicht? Arbeiten, Lernen, Leben in der Leistungsgesellschaft“ an der Universität Trier, Trier, 17.01.2012

Süß, Stefan: Schöne neue Arbeitswelt!? Ein Überblick zu aktuellen Praktiken und Trends im Personalmanagement, 3. Viadrina Kulturmanagement Symposium, Frankfurt (Oder), 02.12.2011

7 Veranstaltungen

7.1 Tagung „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“

Am 14. und 15.06.2012 fand an der Heinrich-Heine-Universität die durch unseren Lehrstuhl organisierte Tagung zum Thema „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“ statt. Dabei handelte es sich um die (vorgezogene) Abschlusstagung von vier BMBF-Projekten der Fokusgruppe „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“. Im Rahmen dieser Fokusgruppe befassen sich die vier BMBF-Forschungsprojekte mit (1) freier Mitarbeit in Unternehmen (FlinK), (2) flexiblen Personaleinsatzkonzepten speziell für kleine und mittlere Unternehmen (FlexiKoKMU), (3) der Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (FlexiBalance) sowie (4) der Arbeit auf Abruf (RUF). Auf der Tagung präsentierten die Projektverantwortlichen nach Grußworten von Univ.-Prof. Dr. Ulrich von Alemann (Prorektor der Heinrich-Heine-Universität), Regierungsdirektor Rudolf Leisen (BMBF) und Univ.-Prof. Dr. Eva Bamberg (Sprecherin der Fokusgruppe) in Vorträgen und Workshops den ca. 100 Teilnehmern ihre (bisherigen) Ergebnisse.

Professor Süß bei der Eröffnung der Tagung

Unser Lehrstuhl war durch Professor Süß, Johannes Becker und Shiva Sayah an der Präsentation des Projekts „Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung (FlinK)“ beteiligt (www.flink-projekt.de), in dem Freelancer analysiert werden. Ein Ergebnis ist, dass Unternehmen Freelancer nicht nur aus Gründen der Kostensenkung und der Flexibilität nutzen, sondern sie auch als Lieferanten externen Wissens betrachten. Damit verbunden sind Herausforderungen auf den Ebenen des Unternehmens (z. B. Führung gemischter Teams) und des Individuums (z. B. selbstständige Qualifizierung, Selbstführung). Diese wurden ebenso erforscht und auf der Tagung diskutiert wie Konsequenzen insbesondere für die individuelle Work-Life-Balance, Employability und Arbeitszufriedenheit. Zudem wurden Konzepte zum erfolgreichen Einsatz, zur Bindung und zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von Freelancern vorgeschlagen: Anhand dieser Konzepte

können Unternehmen beispielsweise gemischte Teams aus internen und externen Mitarbeitern führen und ein nachhaltiges Wissensmanagement gestalten. Freelancer werden u. a. dabei unterstützt, ihre Work-Life-Balance und ihre langfristig Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Nachdem auch die anderen Projekte FlexiBalance (www.flexibalance.de), FlexiKoKMU (www.flexiko-kmu.de) und RUF (www.arbeitaufabruf.de) ihre Ergebnisse vorgestellt und in Workshops vertieft diskutiert hatten, bildete den Abschluss der Tagung am 15.06.2012 eine öffentliche Podiumsdiskussion zum Tagungsthema „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel". Nach zwei Impulsvorträgen von Professor Kaiser (Universität der Bundeswehr München) und Marcel J. Pelzer (Manpower) diskutierten unter der Moderation von Professor Stefan Süß (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf): NRW-Landesarbeitsminister Guntram Schneider, Thomas Sattelberger (Personalvorstand Deutsche Telekom, a.D.), Andrea Kocsis (stellvertretende Bundesvorsitzende VERDI), Professor Uta Wilkens (Ruhr-Universität Bochum), Professor Johannes Siegrist (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) und Dr. Walter Jochmann (Geschäftsführer Kienbaum).

Podiumsdiskussion zu „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel", von links nach rechts: Univ.-Prof. Dr. Johannes Siegrist, Thomas Sattelberger, Andrea Kocsis, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Landesminister Guntram Schneider, Dr. Walter Jochmann, Univ.-Prof. Dr. Uta Wilkens

NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider (SPD) hob hervor, dass „in einer globalisierten Arbeitswelt natürlich Flexibilität gefordert wird, Menschen aber auch den berechtigten Wunsch nach sozialer Sicherheit und einem sicheren Arbeitsverhältnis" hätten. Schneider: „Es gibt politisch viel zu tun, um alle neuen Beschäftigungsformen mit einem Minimum an Sozialstaatlichkeit zusammenzubringen." Unterstützt wurde er von der stellvertretenden Verdi-Bundesvorsitzenden Andrea Kocsis, die von einer zunehmenden „Entsicherung der Arbeit" sprach. Häufig gehe Flexibilisierung, etwa in der Leiharbeit, mit geringerer Wertschätzung und niedrigerer Bezahlung einher. Dagegen betonte Marcel Pelzer vom Personaldienstleister Manpower-Group, die Leiharbeit habe einen klaren Wandel vollzogen: Viele der so Beschäftigten hätten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Zudem

würden viele Mitarbeiter weiter qualifiziert. Der Geschäftsführer von Kienbaum, Dr. Walter Jochmann, hob die Bedeutung flexibler Beschäftigung für das Wachstum am Standort Deutschland hervor. Professor Uta Wilkens schloss Konsequenzen der Flexibilisierung für die psychologische Beziehung zwischen flexibel beschäftigtem Individuum und dem Unternehmen nicht aus. Sie beträfen (potenziell) die Arbeitszufriedenheit, Motivation und den sog. psychologischen Vertrag, den ein Mitarbeiter mit dem Unternehmen eingeht. Dass bestimmte Aspekte der Arbeit Menschen krank machen können, ergänzte der Medizinsoziologe Professor Johannes Siegrist. Gerade bei hoch qualifizierten Mitarbeitern bestünde die Gefahr, dass sie durch eine hohe Autonomie bei der Arbeit keine klaren Grenzen hätten. Auf diese Weise sei der Weg in einen Erschöpfungszustand vorgezeichnet. Der frühere Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger wies darauf hin, dass gerade in „wissensintensiven Branchen“ viele Mitarbeiter zunehmende Flexibilität von sich aus forderten.

Mehr Informationen, u. a. die Projektpräsentationen, einen Kurzfilm über die Tagung sowie eine Dokumentation der Podiumsdiskussion finden Sie unter: www.Fokusgruppe2012.de.

7.2 Seminar mit René Obermann

Am 11.07.2012 war René Obermann, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Telekom AG, zu Gast an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Im Zuge der Heinrich-Heine-Wirtschaftsprofessur hielt er ein durch Professor Süß in Kooperation mit Denise Ewerlin, Henning Rode und Jost Sieweke organisiertes Seminar mit Studierenden ab. Danach folgte ein öffentlicher Vortrag.

Seminargruppe mit René Obermann (dritte Reihe, Mitte)

Im Seminar diskutierten 16 ausgewählte Studierende aus Master- und Bachelorstudiengängen sowie zwei Promotionsstudierende unter Leitung von Professor Süß mit René Obermann. An anschaulichen Beispielen wurde die Problematik der Netzneutralität diskutiert sowie die strategischen Herausforderungen, die sich für Unternehmen wie die Deutsche Telekom AG in Zukunft stellen, herausgearbeitet und Lösungsansätze besprochen. Dabei ging es Obermann vor allem um die Zukunft des Internets und die Frage, inwieweit Kunden bereit sind, für mehr Qualität auch mehr zu bezahlen.

René Obermann zeigte sich anschließend überrascht von der Qualität des Seminars. Mit so viel Hintergrundwissen der Studierenden habe er nicht gerechnet. Als „exzellent“ bezeichnete er die Studierenden unserer Fakultät, die er wenig später zu einem Besuch in Bonn einlud. Dieser wird im November 2012 stattfinden.

7.3 Projekttreffen

Im Rahmen unserer Beteiligung an verschiedenen Forschungsprojekten richtete unser Lehrstuhl im Berichtszeitraum Projekttreffen aus.

Am 04.06.2012 trafen sich Dr. Anne Tempel und Professor Süß mit Professor Walgenbach und Eva Schlindwein, um Vorgehen und erste empirische Schritte im gemeinsamen DFG-Projekt zu konzipieren.

Ein Treffen der Teilprojekte des BMBF-Projekts FlinK fand am 10.02.2012 in Düsseldorf statt. Hier wurden die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen und ihre Implikationen für in der letzten Projektphase zu erarbeitende Gestaltungsvorschläge diskutiert. An diesem Treffen nahmen neben Professor Süß, Johannes Becker und Shiva Sayah Professorin Ingrid Josephs und Dr. Andrea Kettenbach (beide FernUniversität in Hagen) sowie Professor Stephan Kaiser, Ulrike Bonss und Inga Rössing (alle Universität der Bundeswehr München) teil.

Am Rande der Tagung „Arbeits- und Beschäftigungsformen im Wandel“ richteten wir am 14.06.2012 ein Treffen der Fokusgruppe aus, in der vier BMBF-Verbundprojekte organisiert sind. Rund 20 Teilnehmer diskutierten schwerpunktmäßig die Abschlusspublikationen der Gruppe.

8 Weiterbildungsangebot

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

- Personalmanagement (deutschsprachiger MBA)
- Organizational Behavior, Human Resource Management and Leadership (englischsprachiger MBA, unter Mitarbeit von Dr. Anne Tempel)

An der **Health-Care-Akademie** hat Professor Süß folgende Module angeboten:

- Personalmanagement
- Verhalten in Organisationen

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

9 Universitäre Selbstverwaltung

Die Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass sich die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Heinrich-Heine-Universität in einem massiven personellen Umbruch befindet, selbstverständlich. Aus dieser Überzeugung heraus nehmen verschiedene Mitglieder des Lehrstuhls Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr (Auswahl):

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Mitglied des Fakultätsrates der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Sprecher der Betriebswirte der Heinrich-Heine-Universität
- Fakultätsbeauftragter für Evaluation
- Mitglied Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie (seit 2011)
- Berufungskommission W3, Management (Vorsitz) (2011/2012)
- Mitglied Berufungskommission W3, Statistik und Ökonometrie (2011/2012)
- Mitglied Berufungskommission W1, Kunstvermittlung (2011/2012)

Dr. Anne Tempel

- Mitglied der Berufungskommission W3, Management (2011/2012)

Jost Sieweke

- Mitglied der Berufungskommission W3, Management (2011/2012)
- Mitglied Masterauswahlkommission Volkswirtschaftslehre (2012)

10 Dank

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

In erster Linie sind hier die Institutionen zu nennen, die durch Drittmittel einen nicht unerheblichen Teil der Stellen an unserem Lehrstuhl finanzieren. Dies gilt für das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den europäischen Sozialfonds im Bezug auf die Mittel, aus denen unser Forschungsprojekt FlinK finanziert wird. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft finanziert das Projekt zu Multinationalen Unternehmen, regionaler Governance und Human Resource Management, während aus hochschulinternen Mitteln das Projekt zu Internetvermittelter kooperativer Normsetzung gefördert wird; wir partizipieren dankenswerterweise recht umfangreich daran. In allen drei Fällen ermöglichen die Mittel uns eine intensive Forschungstätigkeit, die wiederum Basis für Vorträge, Publikationen und hoffentlich weitere Drittmittelflüsse sind.

Die Konrad-Henkel-Stiftung stellte uns im Berichtszeitraum erneut sehr großzügig Mittel zur Verfügung, mit denen wir unser Reisebudget aufstocken und in erster Linie den wissenschaftlichen Mitarbeitern des Lehrstuhls Reisen zu internationalen Konferenzen ermöglichen konnten, auf denen sie durch Vorträge unsere Forschung und damit die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf repräsentiert haben.

Hochschulintern freuen wir uns, an der Vergabe der Qualitätsverbesserungsmittel partizipiert zu haben, sehen darin aber auch einen Ausgleich für die Arbeitsintensität, die aus unserem überdurchschnittlich stark nachgefragten, teilweise interfakultären, Lehrangebot resultiert.

Ein ausdrücklicher Dank geht in die Unternehmenspraxis. Zum einen gilt er dem Lehrbeauftragten und den Gastreferenten, die unsere Lehre praxisnah gestaltet haben. Zum anderen danken wir all jenen, die uns als Interviewpartner und Teilnehmer an Studien in unserer empirischen Forschung unterstützt haben.

Universitätsintern gilt der Dank den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der (de-)zentralen Universitätsverwaltung, die die Rahmenbedingungen unserer Arbeit schaffen. Wir freuen uns über die stets kompetente und freundliche sowie in aller Regel sehr zügige Bearbeitung unserer Anliegen.

Fakultätsintern danken wir allen Mitgliedern der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für die tägliche Zusammenarbeit, die in aller Regel sehr reibungslos und effektiv erfolgt. Hier möchten wir die Studierenden explizit ansprechen: Die Interaktion in Vorlesungen und sonstigen Veranstaltungen macht uns Spaß und wir lernen auch von Ihnen und durch Sie!

11 Schlusswort und Ausblick

Durch diesen Lehrstuhlbericht haben wir Ihnen einen Eindruck von der Arbeit des Lehrstuhls für BWL, insb. Organisation und Personal der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in Forschung, Lehre und Verwaltung im Studienjahr 2012 vermittelt. Nach diesem Rückblick gilt es, nach vorne zu schauen: Kurz nach Erscheinen des Berichtes steht die Disputation von Jost Sieweke bevor. Dass er plant, uns danach erhalten zu bleiben, um den nächsten Schritt seiner wissenschaftlichen Laufbahn einzuschlagen, freut mich sehr. Die Einreichung der Dissertationen von Shiva Sayah und Johannes Becker wird voraussichtlich im Laufe der nächsten Monate erfolgen; ich freue mich auf die Lektüre, auch wenn damit das Ende des BMBF-Projekts FlinK verbunden ist. Wünschenswert wäre ein Nachfolgeprojekt, nicht zuletzt, um die erfolgreiche und freundschaftliche Kooperation mit Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser (Universität der Bundeswehr München) aufrechtzuerhalten.

Im DFG-Projekt erwarten wir ein arbeitsreiches Jahr, in dem zahlreiche Interviews geführt werden. Zugleich hoffen wir, im Projekt „Internetvermittelte kooperative Normsetzung“ den Status eines DFG-Projekts zu erhalten. Nicht nur aus den drei Projekten heraus werden auch in den kommenden Semestern (inter-)nationale Konferenzvorträge entstehen, die zum Teil für die kommenden Monate bereits feststehen. Gleiches gilt für Publikationen in (inter-)nationalen Journalen, die noch 2012, 2013 oder sogar erst 2014 erscheinen werden. Etliche Aufsätze sind im Begutachtungsprozess zum Teil in fortgeschrittenem Stadium, so dass wir auf weitere Publikationserfolge hoffen dürfen. Schön ist, dass bereits fast alle Mitarbeiter mit großem Engagement an den Vortrags- und Publikationsaktivitäten des Lehrstuhls teilhaben und die Forschung damit auf eine breite inhaltliche wie personelle Basis gestellt ist. Ich bin sicher, dass dies so bleibt und die dienstjüngeren Mitarbeiter sich in gleicher Form engagieren werden, was ich als ausgesprochen erfreulich empfinde.

In der Lehre erwarten wir hohe Studierendenzahlen, die 2013 nochmals steigen werden, wenn in NRW die doppelten Abiturjahrgänge an die Universitäten strömen. Dem werden wir uns stellen und streben nach wie vor eine qualitativ hochwertige und interaktive Lehre an. Dabei unterstützt uns ab 01.10.2012 Frau Dipl.-Kffr. Eva Ellen Weiß, worüber wir uns freuen. Ihr wünsche ich einen guten Start, den dienstältesten Mitarbeitern und Doktoranden einen guten Abschluss ihrer Arbeiten und allen anderen Mitarbeitern und Doktoranden nach wie vor gute Erfolge und guten Fortschritt bei ihren individuellen Vorhaben.

Dass der personelle Umbruch der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, der in der BWL 2010 mit meiner Berufung begonnen hat, weiter geht, wird für mich die Konsequenz haben, zukünftig mehr Verantwortung im Rahmen der Fakultätsleitung zu übernehmen. Diese fällt zusammen mit meinem Forschungsfreisemester im Sommer 2013 – eine Gratwanderung zwischen der Realisierung von Forschungszielen und zusätzlichem Engagement in der Selbstverwaltung.

Ich schließe mit dem Hinweis, dass wir Sie über die Entwicklungen unseres Lehrstuhls, unsere Publikationen, Vorträge, Projekte, die Aufgaben in Lehre und Verwaltung durch den nächsten Lehrstuhlbericht auf dem Laufenden halten werden. Zwischenzeitlich finden Sie alle Informationen unter www.orgaperso.hhu.de sowie auf unserer Facebookseite.

Düsseldorf, im Oktober 2012 *Stefan Süß*

Kontakt:

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,

insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Universitätsstraße 1

40225 Düsseldorf

Tel.: +49 211 81-13995
Fax: +49 211 81-15164

www.orgaperso.hhu.de

Lehrstuhl.Suess@hhu.de