HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Lehrstuhlbericht

WS 2014/2015 – SS 2015

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Organisation und Personal

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

© 2015, 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

© Logo E.ON Seite 24 Quelle: http://www.eon.com/de/presse/medien-center/bilder.page2.html

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor Ihnen liegt der Lehrstuhlbericht für den Zeitraum von Oktober 2014 bis September 2015. Erstmals hat unser Bericht ein anderes, moderneres Design. Wir hoffen, dass es den Leserinnen und Lesern gefällt. Der Berichtszeitraum war geprägt von der Arbeit in einem relativ großen Team mit sechs neuen Mitarbeiter/innen, die am 01.10.2014 angefangen haben. Es ist ein Verdienst der dienstälteren wie der dienstjüngeren Mitarbeiter/innen, dass wir trotz des personellen Umbruchs in Forschung und Lehre erneut auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken können.

Besonders hervorheben möchte ich die im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossene Promotion von Dr. Simon Dischner, der sich entschieden hat, in die Unternehmenspraxis zu wechseln und daher den Lehrstuhl zum 30.09.2015 verlassen hat. Das Gleiche gilt für Henning Rode, der seine Dissertation in Kürze einreichen wird. Dr. Anne Tempel hat uns bereits im Januar 2015 mit dem Ende unseres DFG-Projekts verlassen. Eine Lücke reißt Gudrun Brauwers im Sekretariat, die nach beinahe zehn Jahren an unserem Lehrstuhl in die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät gewechselt ist. Im Oktober 2015 ist ihr Julia Pohl nachgefolgt. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit ihr genauso wie mit Stefanie Faupel, die zum 01.10. als wissenschaftliche Mitarbeiterin gestartet.

Im Berichtzeitraum konnten wir erneut hochkarätige Publikationserfolge verzeichnen. Zudem waren wir mit zahlreichen Vorträgen auf wichtigen Konferenzen aktiv. Aus den Vorträgen werden Publikationen folgen. Momentan sind bereits fünf Aufsätze für Publikationen in 2015 oder 2016 in internationalen Journalen angenommen, weitere werden folgen. Das „NRW-Fortschrittskolleg“ zum Thema Online-Partizipation hat im letzten Jahr seinen Betrieb aufgenommen, Franziska Fischer und Malte Steinbach vertreten uns dabei mit hohem Engagement. Ein weiteres Graduiertenkolleg wurde bewilligt: Gemeinsam mit Prof. Dr. Eva Lutz ist es mir stellvertretend für die Düsseldorfer BWL gelungen, eine Jürgen-Manchot-Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ einzuwerben. Bis zu zehn Stipendiat/innen werden daher ab 01.04.2016 zu diesem Thema forschen. Zudem wurde gemeinsam mit drei anderen Lehrstühlen der Heinrich-Heine-Universität und außeruniversitären Partnern ein BMBF-Projekt zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0 beantragt. Demgegenüber haben wir das Projekt „heute fit für morgen“, eine Kooperation mit zwei Mönchengladbacher Unternehmen, abgeschlossen.

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Das Studienjahr 2014/2015 war für mich persönlich durch den Wechsel vom Amt des Dekans in das Amt des Prorektors für Studienqualität und Personalmanagement gekennzeichnet – ein Nebenamt, das eine erhebliche zusätzliche Arbeitsbelastung darstellt. Dass dies neben dem Lehr- und Forschungsbetrieb überhaupt zu bewältigen ist, liegt an eingespielten Prozessen am Lehrstuhl, einem sehr engagierten Team sowie an meiner großartigen Referentin im Rektorat, Svenja Wrede.

Über Personalia, unsere Projekte in Forschung und Lehre sowie unsere Publikationen und Vorträge im Studienjahr 2014/2015 informieren wir Sie nachfolgend. Wir freuen uns, wenn Sie sich zudem auf www.orgaperso.hhu.de oder auf Facebook auch selbst ein aktuelles Bild machen.

Düsseldorf, im November 2015

Stefan Süß

Inhaltsverzeichnis

1 **Unser Leitbild** 1

2 **Lehrstuhlporträt** 2

3 **Personal** 4

3.1 Lehrstuhlinhaber 4

3.2 Sekretariat 5

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5

3.4 Studentische Hilfskräfte und Tutor/innen 8

3.5 Lehrbeauftragter 9

3.6 Externe Doktorandinnen 9

4 **Lehre** 10

4.1 Generelles Lehrangebot 10

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen 12

4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen 12

4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen 15

4.5 Lehrangebot im Studium Universale 20

4.6 Prüfungen 21

4.7 Gastvorträge 24

4.8 Abschlussarbeiten 24

4.9 Graduiertenausbildung 27

4.10 Promotions- und Habilitationsprojekte 31

5 **Forschung** 33

5.1 Forschungsschwerpunkte 33

5.2 DFG-Projekt 34

5.3 Kooperationsprojekt „heute fit für morgen“ 35

5.4 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“ 36

5.5 Abgeschlossene Promotionen 37

5.6 Rheinisch-Bergischer-Forschungstag 39

5.7 Forschungskolloquium mit der UniBw in München 40

5.8 Tagungsteilnahmen 42

5.9 Forschungskooperationen 44

5.10 Gutachtertätigkeiten 45

6 **Publikationen** 46

6.1 Publikationen in referierten Zeitschriften 46

6.2 Sonstige Publikationen 46

7 **Vorträge** 47

7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren 47

7.2 Sonstige Vorträge 48

8 **Seminar zur Verhaltensforschung: Apemanagement** 49

9 **Weiterbildungsangebot** 50

10 **Universitäre Selbstverwaltung** 50

11 **Dank** 51

12 **Schlusswort und Ausblick** 52

1 Unser Leitbild

In einem kooperativen Prozess, in den nahezu alle Lehrstuhlmitglieder einbezogen waren, haben wir unsere Arbeit und unser Selbstverständnis in einem Leitbild zusammengefasst. Darin möchten wir gerne festhalten, wofür wir stehen. Das Leitbild, das seit Sommer 2015 auch Bestandteil unserer Homepage ist, finden Sie nachfolgend. Es richtet sich an Studierende, Kolleginnen und Kollegen von innerhalb und außerhalb der Universität sowie alle weiteren Personen, die an uns und unserer Arbeit interessiert sind. Nicht zuletzt dient es uns auch als eine Erinnerung und Selbstverpflichtung, die genannten Punkte nach Möglichkeit umzusetzen.

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

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

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

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

2 Lehrstuhlporträt

Lehrstuhlteam im WS 2014/2015 (ohne studentische Hilfskräfte) von links nach rechts: Lena Evertz, Bianca Köllner, Simon Dischner, Sebastian Jüttner, Malte Steinbach, Eva-Ellen Weiß, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Gudrun Brauwers, Franziska Fischer, Johanna Pampus, Henning Rode, Sarah Altmann

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

Dass wir nach wie vor einer der Lehrstühle sind, dessen Lehrangebot am stärksten nachgefragt ist, empfinden wir nicht als Belastung, sondern als Auszeichnung und Ansporn. Nicht zuletzt daher ermöglichen wir den Studierenden durch das Angebot von zwei alternierend angebotenen Master-Wahlpflichtmodulen eine individuelle Schwerpunktbildung. Voraussetzung war im Berichtszeitraum allerdings die enge Lehrkooperation mit Juniorprofessor Sieweke. Er fing Großteile des Lehrdeputats von Professor Süß auf, das aufgrund der Wahrnehmung des Amts als Dekan bzw. Prorektor reduziert ist. Dauerhaft werden wir unser Lehrangebot – insbesondere im Master – etwas umstrukturieren und den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen anpassen müssen.

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

von uns vertretenen Fächer geschuldet. Unsere Forschung ist empirisch ausgerichtet, wobei wir uns sowohl qualitativer als auch quantitativer Methoden bedienen, um verschiedene Forschungsgegenstände adäquat erfassen und analysieren zu können. Wir freuen uns, dass unsere Forschung in zahlreichen Publikationen und Vorträgen Resonanz und Ausdruck findet: Einem Anfang 2015 beendeten DFG-Projekt, dem abgeschlossenen Praxisprojekt „heute fit für morgen“ sowie der Mitwirkung im NRW-Fortschrittskolleg zur Online-Partizipation (vgl. ausführlich Kapitel 5). Die Jürgen-Manchot-Graduiertenschule zur „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“ und das BMBF-Projekt „Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0 (Dynamik 4.0)“ werden in Kürze hinzukommen.

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

Lehrstuhlteam im SS 2015 (ohne studentische Hilfskräfte) von links nach rechts: Malte Steinbach, Eva-Ellen Weiß, Simon Dischner, Lena Evertz, Dr. Sascha Ruhle, Bianca Köllner, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Gudrun Brauwers, Henning Rode, Sarah Altmann, Sebastian Jüttner, Franziska Fischer

3 Personal

3.1 Lehrstuhlinhaber

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Jahrgang 1974, verheiratet, ein Sohn. 1994 bis 1998 Studium der Wirtschaftswissenschaft an der Bergischen Universität Wuppertal. 1999 bis 2009 wissenschaftlicher Mitarbeiter, wissenschaftlicher Assistent und Akademischer Oberrat am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung an der FernUniverstät in Hagen. Dort 2004 Promotion zum Dr. rer. pol. sowie 2009 Habilitation und Verleihung der Lehrbefugnis für Betriebswirtschaftslehre. In den Wintersemestern 2008/2009 und 2009/2010 Vertretungsprofessor am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Dort zum 01.04.2010 als Universitätsprofessor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal ernannt. Vom 01.10.2013 bis zum 31.12.2014 Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Seit 01.01.2015 Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement der Heinrich-Heine-Universität. Im März 2014 Ruf an die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg erhalten (abgelehnt).

Zahlreiche Publikationen zu den Themen Personalmanagement, Organisation und Management. Gutachtertätigkeit für nationale und internationale Zeitschriften sowie für Konferenzen. 2012 bis 2014 im Editorial Board des European Management Journals. Diverse Lehraufträge, u. a. seit 2010 an der Düsseldorf Business School. Seit 2015 Mitglied des Arbeitskreises empirische Personal- und Organisationsforschung. Juli 2009 bis April 2013 Projektleiter im durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt FlinK: Freelancer im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Stabilisierung. Miteinwerbung zahlreicher weiterer Projekte (unter anderem bei der DFG, dem Land NRW und der Jürgen Manchot Stiftung).

Aktuelle Forschungsschwerpunkte: ausgewählte Funktionen des Personalmanagements, Personalführung und Gesundheit sowie Regeln in Organisationen.

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

3.2 Sekretariat

Univ.-Besch. Gudrun Brauwers

Von Oktober 2005 bis Oktober 2008 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensführung, Organisation und Personal, von November 2008 bis Juli 2015 am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal beschäftigt.

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Sarah Altmann M. A.

Seit April 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: berufliche Auszeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung, Arbeitgeberattraktivität.

Dr. Simon Dischner

Von Juni 2011 bis September 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Im Juli 2015 Promotion zum Dr. rer. pol.

Forschungsschwerpunkte: Regeln in Organisationen, Employee Voice.

Lena Evertz M. A.

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

Forschungsschwerpunkte: Motivation, Arbeitgeberattraktivität.

Franziska Fischer M. A.

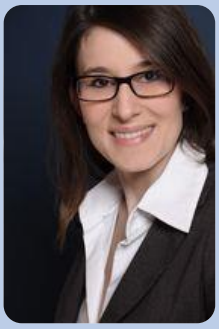
Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Graduiertenkolleg Online-Partizipation beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Online-Partizipation, Interessenorganisationen, Strategieprozessforschung.

Sebastian Jüttner M. A.

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

Forschungsschwerpunkte: Psychologischer Vertrag, Freelancing.



Bianca Köllner M. Sc.

Seit April 2013 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Employee Voice, Professional Organizations.

Johanna Pampus M. Sc.

Seit Oktober 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt. Von Januar 2015 bis September 2015 in Mutterschutz/Elternzeit.

Forschungsschwerpunkte: Inklusion am Arbeitsmarkt, Diversity-Management.

Malte Steinbach M. Sc.

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

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

Henning Rode M. Sc.

Von Dezember 2011 bis September 2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

Forschungsschwerpunkte: Enterprise 2.0, Wissensmanagement, Arbeitgeberattraktivität.

Dr. Sascha Ruhle

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

Forschungsschwerpunkte: Organisationales Commitment, Absentismus und Präsentismus, Generation Y, Hochschulmanagement.

Dr. Anne Tempel

Von April 2010 bis Januar 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, hier von Januar 2012 bis Januar 2015 als Principal Investigator in einem durch die DFG finanzierten Forschungsprojekt zu „Multinationale Unternehmen, regionale Govenance und Human Resource Management“ tätig.

Forschungsschwerpunkte: Akquisition und Bestandspflege von ausländischen Unternehmen durch regionale Governance-Akteure, Institutionalistische Organisationstheorien, Personalpolitik in multinationalen Unternehmen.

Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß

Seit Oktober 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt.

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

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

Lisa Caterisano

Studiengang: Master BWL
SHK seit Mai 2015
Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Kim Ermert

Studiengang: Master BWL
SHK/WHK seit Januar 2014
Aufgabenbereich: Lehrstuhl, Projekt „heute fit für morgen“ und Tutorin

André Hoppe

Studiengang: Bachelor BWL
SHK von April bis Dezember 2014
Aufgabenbereich: DFG-Projekt

Stefan Korbmacher

Studiengang: Master BWL
SHK von Mai 2015 bis August 2015
Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Anne Latz

Studiengang: Medizin
WHK seit Mai 2015
Aufgabenbereich: Projekt „heute fit für morgen“

Julia Putz

Studiengang: Master BWL
SHK von August 2014 bis Juli 2015
Aufgabenbereich: Lehrstuhl

Arne Rittich

Studiengang: Master BWL
SHK von Januar 2014 bis April 2015
Aufgabenbereich: Lehrstuhl und Tutor

Kristina Wilmshöver

Studiengang: Bachelor BWL
SHK seit September 2014
Aufgabenbereich: Lehrstuhl

3.5 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 vor rund 20 Jahren im Vertrieb. Er war viele Jahre in Personal- und Unternehmensberatungen tätig, wechselte danach in die Führungskräfteentwicklung, leitete die Organisationseinheit Performancesteuerung, Bildungscontrolling, Bibliothek bei der ERGO Versicherungsgruppe AG und ist dort derzeit Leiter Personalorganisation. Hans-Peter Hummel ist Autor zahlreicher Bücher und Artikel. Seit WS 2011/2012 ist er Lehrbeauftragter am Lehrstuhl und bietet in erster Linie die Vorlesungen „Management und Organisation“ (Bachelor) und „Talentmanagement für Führungskräfte“ (Master) an.

3.6 Externe Doktorandinnen

Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser

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

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

Isabelle Dorenkamp, Mag. rer. soc. oec

Seit April 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beschäftigt.

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

Ass. jur. Katrin Kohl MBA

Seit März 2014 externe Doktorandin am Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Aktuelle Forschungsschwerpunkte: Hochschulstrategie, University Governance.

4 Lehre

4.1 Generelles Lehrangebot

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

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

Unsere Lehrveranstaltungen stehen den Studierenden der BWL, der VWL und der Wirtschaftschemie (jeweils Bachelor bzw. Master), teilweise Studierenden der Psychologie, Mathematik und der Rechtswissenschaften sowie in einer separaten Vorlesung im Studium Universale allen Studierenden offen. In der Lehre kooperieren wir innerhalb der Fakultät mit Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke, der gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Süß die Module BW01 und MW01 verantwortet. Außerhalb unserer Fakultät arbeiten wir in erster Linie mit der Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung (Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn, Juristische Fakultät) zusammen.

Professor Süß und Eva-Ellen Weiß sind Ansprechpartner für die Studierenden der Psychologie, die die Grundlagen der BWL oder das Modul Organisation und Personal im Nebenfach studieren.

Bachelor	**BB03 Finanzierung und Unternehmensführung**
	Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung
	Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung
	BW01 Organisation und Personal
	Kurs I: Organisation und Management
	Kurs II: Organisationsgestaltung
	Kurs III: Grundlagen der Personalwirtschaft
Master	**MB02 Betriebswirtschaftliche Theorie II**
	Kurs III: Organisation
	MW01 Verhalten und Personalführung in Organisationen
	Kurs I: Organisationstheorie*
	Kurs II: Verhalten in Organisationen**
	Kurs III: Personalführung**
	Kurs IV: Talentmanagement für Führungskräfte**
	Kurs V: Empirisches Studienprojekt*
	MW16 Personalmanagement
	Kurs I: Operative Funktionen des Personalmanagements
	Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements
	Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts
	Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt
Studium Universale	**Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Ökonomen**
	Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen
	Kurs IV: Seminar zu aktuellen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen
Bachelor/ Master	**Forschungskolloquium**
	Abschlussarbeiten

* Pflichtkurs
** Wahlkurs: 2 von 3 Kursen müssen belegt werden

4.2 Allgemeine Lehrveranstaltungen

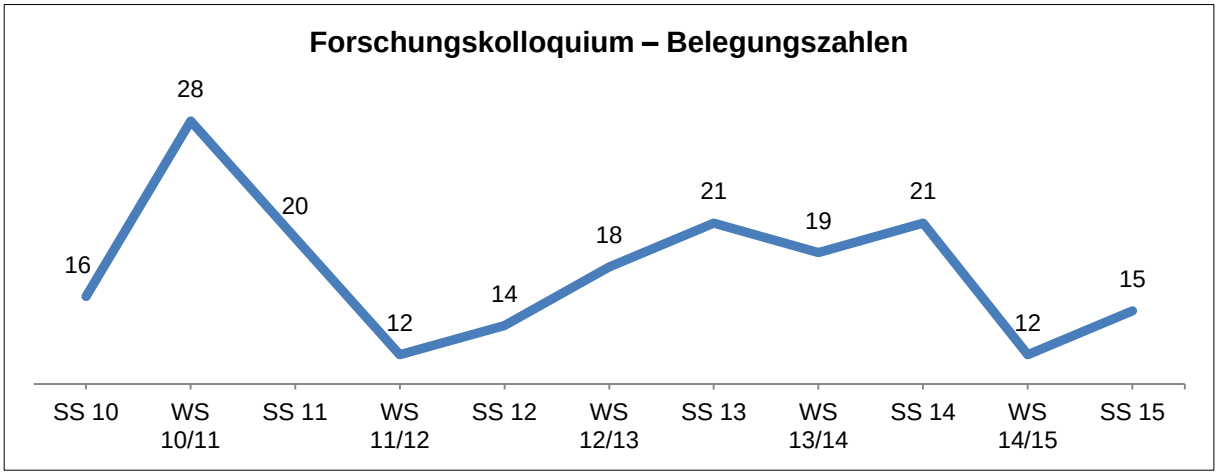
Forschungskolloquium

Angebot: jedes Semester

Ziele: Das Forschungskolloquium wird – sofern die Lehrkapazität dafür ausreicht – in jedem Semester zur Begleitung von Abschlussarbeiten angeboten; es wird gegenwärtig noch durch Mittel zur Qualitätsverbesserung in der Lehre finanziert.

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

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



4.3 Lehrangebot in den Bachelorstudiengängen

a) Modul BB03: Finanzierung und Unternehmensführung

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

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

Teilnehmer: Das Modul wurde im Wintersemester 2014/2015 von 488 Teilnehmer/innen belegt.

Kurs III: Grundlagen der Unternehmensführung

Angebot: jedes WS

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

Kurs IV: Grundlagen der Unternehmensführung – Übung

Angebot: jedes WS

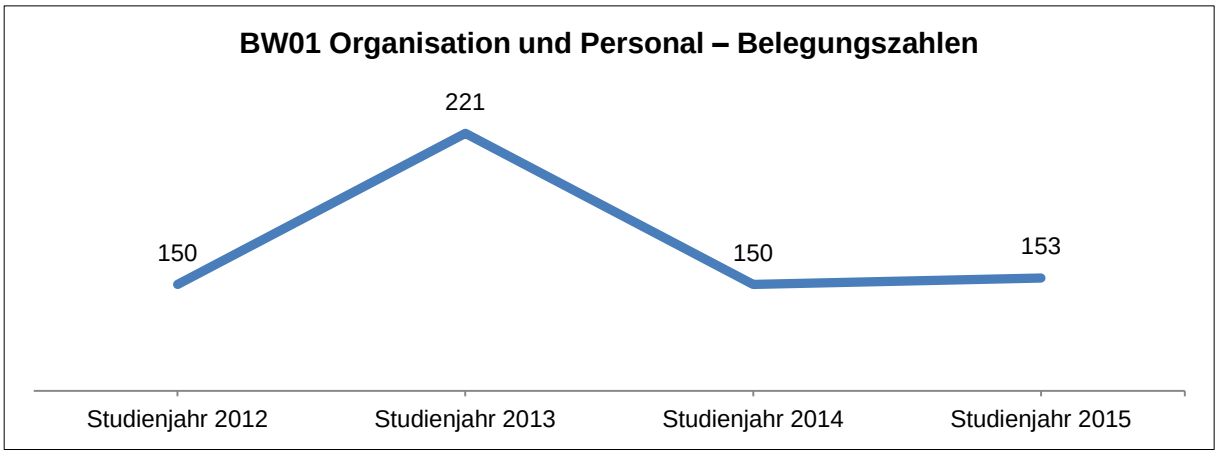
Die erworbenen Kenntnisse aus Kurs III werden im Rahmen von Übungsaufgaben und Fallstudien aktiv angewendet. Damit wird die Fähigkeit gefördert, betriebswirtschaftliche Problemstellungen eigenständig zu lösen sowie kritisch zu reflektieren.

b) Modul BW01: Organisation und Personal

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

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul, welches eines der größten Wahlpflichtmodule der Bachelorstudiengänge darstellt, gliedert sich in drei Kurse, die innerhalb eines Studienjahres angeboten werden. Ergänzt wird es durch die Möglichkeit, jeweils im Sommersemester eine

Projektarbeit (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 Teilnehmenden verschiedene Perspektiven auf Management und Organisation zu ermöglichen. Anschließend werden die Grundlagen strategischer Planung als Voraussetzung der Organisation und Personalwirtschaft beschrieben. Dabei wird der enge Zusammenhang zwischen Organisation und Personalwirtschaft herausgestellt.

Kurs II: Organisationsgestaltung

Angebot: jedes WS

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

4.4 Lehrangebot in den Masterstudiengängen

a) Modul MB02: Betriebswirtschaftliche Theorie II

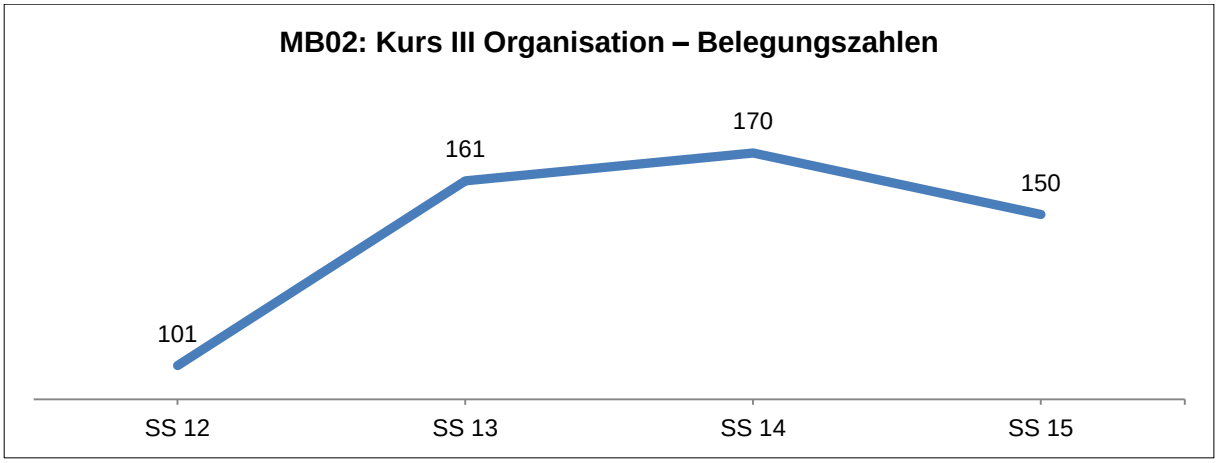
Ziele: Die Teilnehmenden des Moduls „Betriebswirtschaftliche Theorie II“ erarbeiten Kenntnisse, die sich auf entscheidungsunterstützende Prozesse und Strukturen im Unternehmen beziehen; außerdem reflektieren sie die Konzeptionen unternehmerischen Denkens. Die Studierenden werden damit befähigt, aktuelle Forschungsbeiträge zu beurteilen und selbst eigene Forschungsbeiträge zu erbringen.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul besteht aus den drei Kursen Konzeptionen der BWL, Accounting sowie Organisation; der dritte Kurs wird durch unseren Lehrstuhl angeboten.

Kurs III: Organisation

Angebot: jedes SS

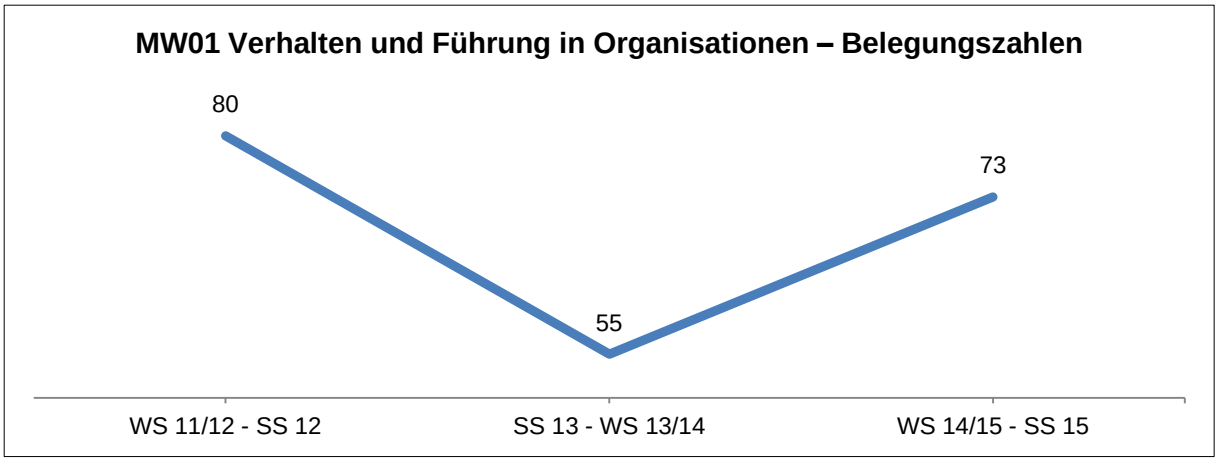
Die Veranstaltung beginnt mit den Grundlagen der Organisationslehre. Im Anschluss daran erfolgt ein Überblick über die wichtigsten Grundgedanken der Organisationstheorie, um ein weitreichendes Verständnis von Organisationen und Organisieren zu erzielen. Schwerpunkt des Kurses ist die Organisationsgestaltung 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 Tensororganisation 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.



a) Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen

Ziele: Die Teilnehmenden 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 kennenlernen. Eine Forschungsorientierung erfährt das Modul durch das empirische Studienprojekt.

Inhalte/Schwerpunkte: 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.



Gegenwärtig planen wir eine Umstrukturierung unseres Angebots im Master, um flexiblere Modulangebote zu haben. Dies wird zur Folge haben, dass das Modul MW01 in seiner gegenwärtigen Form ab SS 2016 letztmalig angeboten wird. Weitere Informationen dazu unter http://www.orgaperso.hhu.de/aktuelles/aktuelles-lehre.html.

Kurs I: Organisationstheorie

Angebot: WS 2014/2015

nächstes Angebot: SS 2016

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

Kurs II: Verhalten in Organisationen

Angebot: WS 2014/2015

nächstes Angebot: SS 2016

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 durch Fallbeispiele.

Kurs III: Personalführung

Angebot: WS 2014/2015

nächstes Angebot: SS 2016

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 Problembereiche der Personalführung analysieren und Aussagen zur Gestaltung der Personalführung treffen, wobei insbesondere auf Führungsgrundsätze, Führung durch Ziele, Mitarbeitergespräche sowie Führungsstil und Führungsverhalten eingegangen wird. Fallbeispiele illustrieren die vermittelten Inhalte.

Kurs IV: Talentmanagement für Führungskräfte

Angebot: SS 2015

nächstes Angebot: WS 2016/2017

Kurs IV beinhaltet eine Darstellung grundsätzlicher Aspekte des Talentmanagements für Führungskräfte, z. B. Einordnung in Unternehmens- und Personalstrategie, Potenzialerken-

nung 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. Hans-Peter Hummel, ERGO) angeboten.

Kurs V: Empirisches Studienprojekt

Angebot: SS 2015

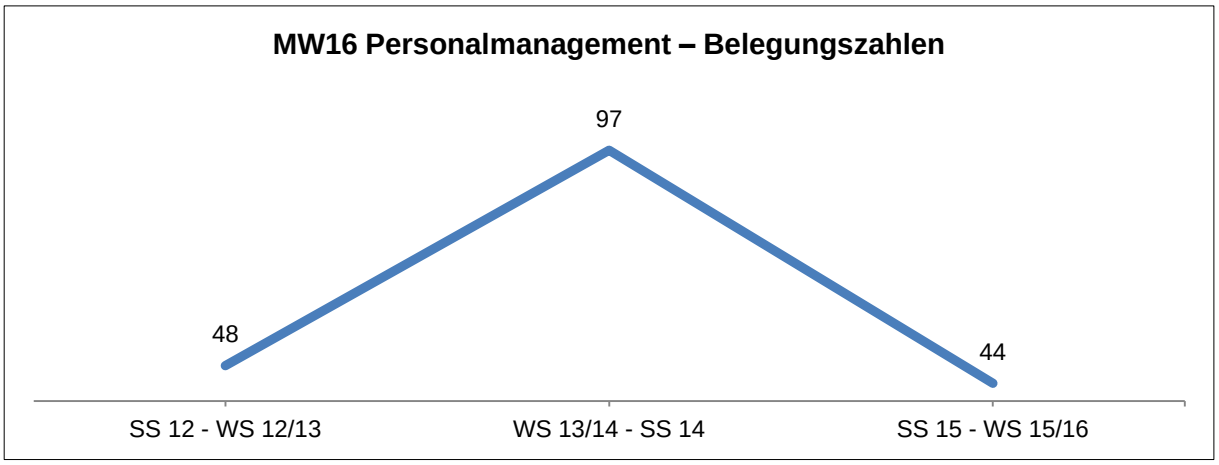
nächstes Angebot: WS 2016/2017

Im Kurs V erhalten die Teilnehmenden 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. Im Sommersemester 2015 wurden in zwei Gruppen mit insgesamt 52 Studierenden empirische Studien zu zwei verschiedenen Fragestellungen durchgeführt. Während die erste Gruppe qualitativ untersuchte, welche Faktoren den Präsentismus unterschiedlicher Studierendengruppen bezogen auf studentische Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen, erforschte die zweite Gruppe quantitativ den Zusammenhang zwischen den Spezifika studentischer Beschäftigungsverhältnisse und Präsentismus. Beide Gruppen erhoben hierzu Primärdaten. Die erste Gruppe nutzte zur Auswertung die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Datenauswertung der zweiten Gruppe erfolgte mittels Regressionsanalysen in SPSS.

b) Modul MW16: Personalmanagement

Ziele: Die Teilnehmenden 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.

Inhalte/Schwerpunkte: Das Modul beinhaltet vier Kurse. Es wird interdisziplinär gemeinsam mit Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn (Juristische Fakultät) angeboten und steht auch Studierenden der Rechtswissenschaften offen (außer Kurs III).



Gegenwärtig planen wir eine Umstrukturierung unseres Angebots im Master, um flexiblere Modulangebote zu haben. Dies wird zur Folge haben, dass das Modul MW16 in seiner gegenwärtigen Form letztmalig angeboten wird. Weitere Informationen dazu unter http://www.orgaperso.hhu.de/aktuelles/aktuelles-lehre.html.

Kurs I: Operative Funktionen des Personalmanagements

Angebot: SS 2015

Im Kurs I erfolgt zunächst eine Beschreibung der Ziele und Rahmenbedingungen des Personalmanagements. Den Schwerpunkt des Kurses bildet eine Erläuterung seiner wichtigsten operativen Funktionen. Diese werden einerseits abstrakt, andererseits anhand von Fallstudien erarbeitet. Besonderer Wert wird darauf gelegt, die einzelnen Funktionen vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen zu betrachten.

Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements

Angebot: SS 2015

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 sowohl abstrakt als auch anhand von Fallstudien erläutert.

Kurs III: Grundlagen des Arbeitsrechts

nächstes Angebot: WS 2015/2016

Im Kurs III werden die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt. Dieser Kurs wird von Univ.-Prof. Dr. Andreas Feuerborn und Mitarbeiter/innen (Juristische Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) angeboten. Die Vorlesung wird durch eine Übung ergänzt. Die Grundidee dieses Angebots besteht darin, Masterstudierenden mit einem Schwerpunkt in Personalmanagement einen grundlegenden Einblick in relevante rechtliche Aspekte zu ermöglichen, da diese in der späteren Berufspraxis maßgebliche Rahmenbedingungen der Personalmanager darstellen.

Kurs IV: Personalforschung und empirisches Studienprojekt

nächstes Angebot: WS 2015/2016

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

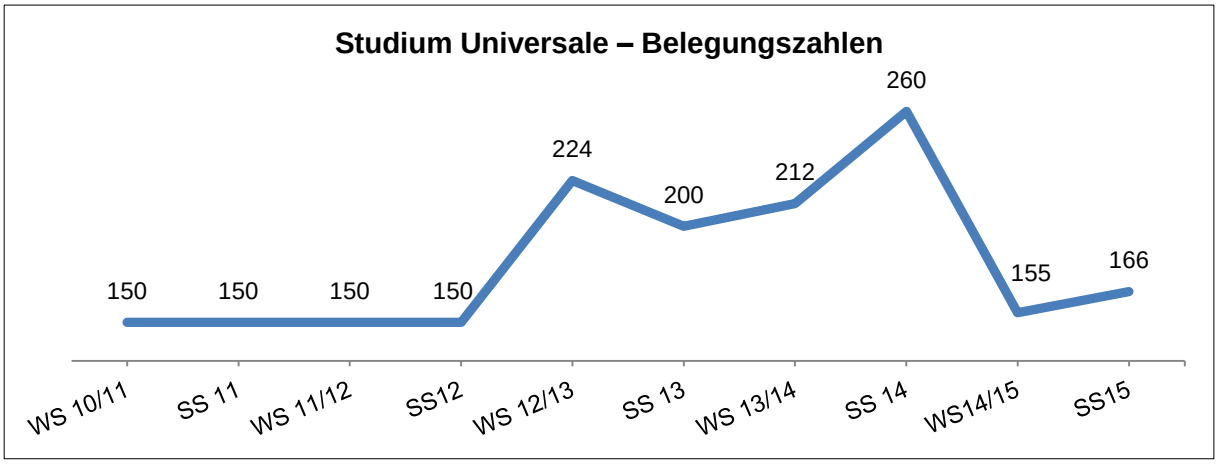
4.5 Lehrangebot im Studium Universale

Kurs II: Organisation und Personal für Nicht-Ökonomen

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

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

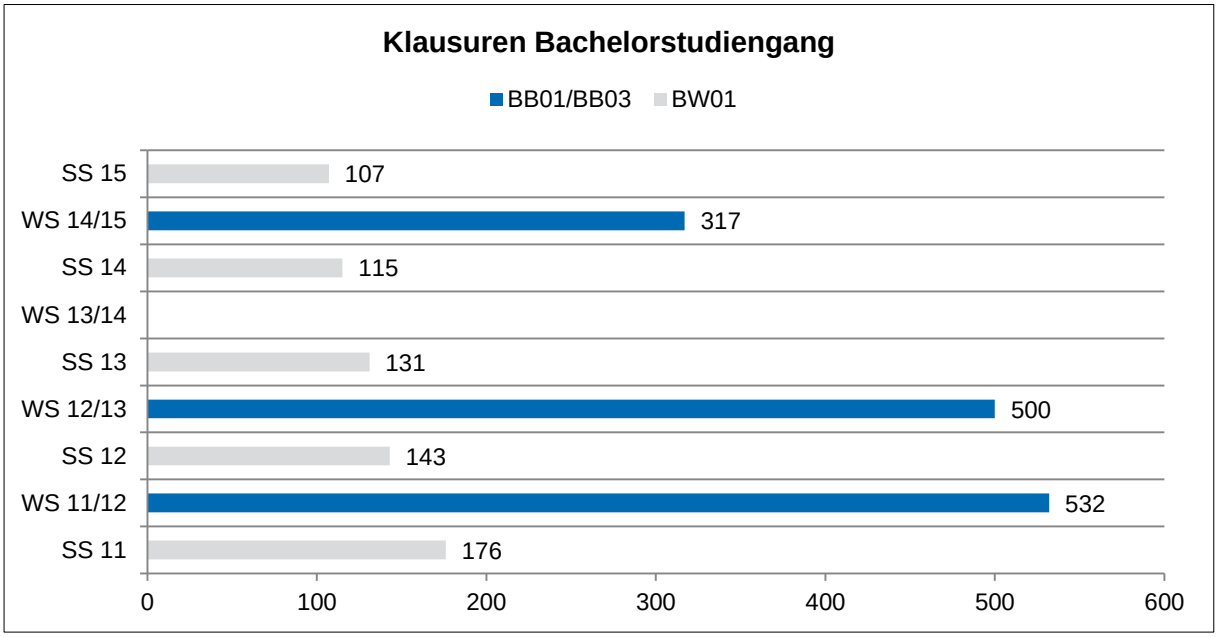
Teilnehmer: Im Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung zwei Mal (WS 2014/2015, SS 2015) gelesen. Es konnten jeweils alle interessierten Studierenden zugelassen werden; das waren im Wintersemester 155 und im Sommersemester 166 Studierende. Auch das gemeinsam mit den Lehrstühlen von Frau Professorin Lutz und Herrn Professor Schwens angebotene Seminar wurde mit 46 Anmeldungen im Wintersemester und 23 Anmeldungen im Sommersemester gut angenommen. Das Angebot kommt dank der Bewilligung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel zustande.

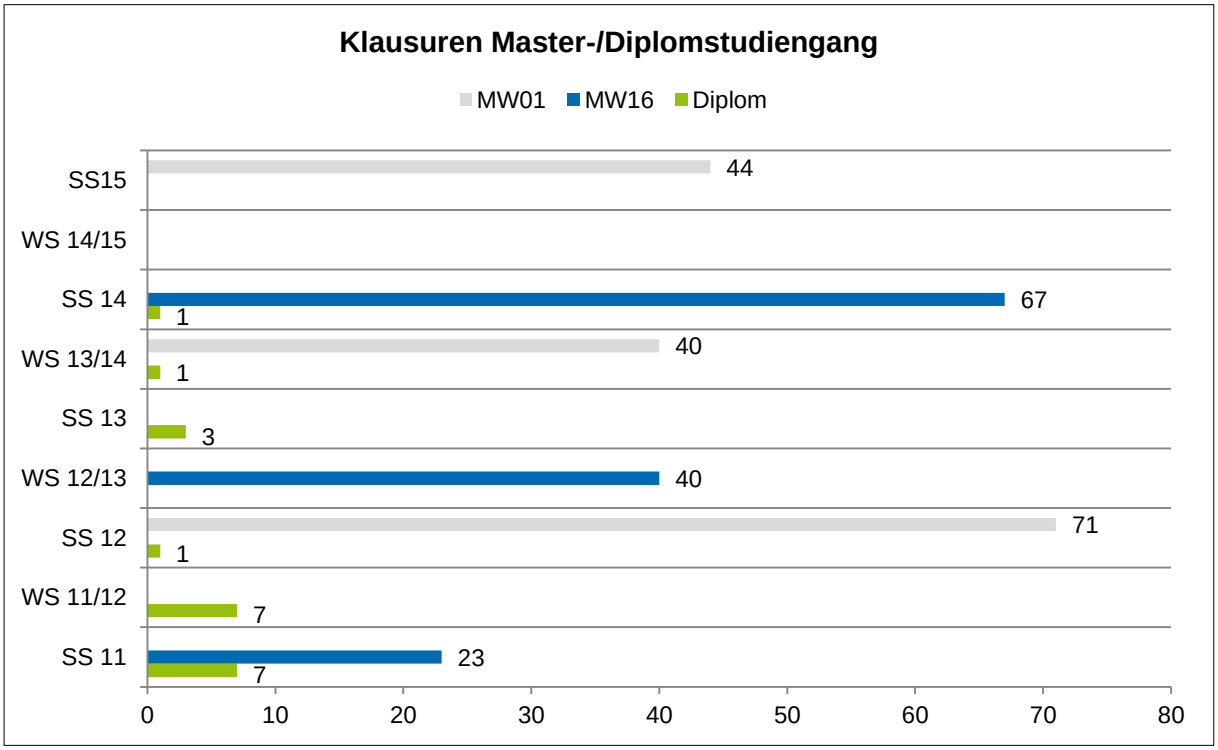


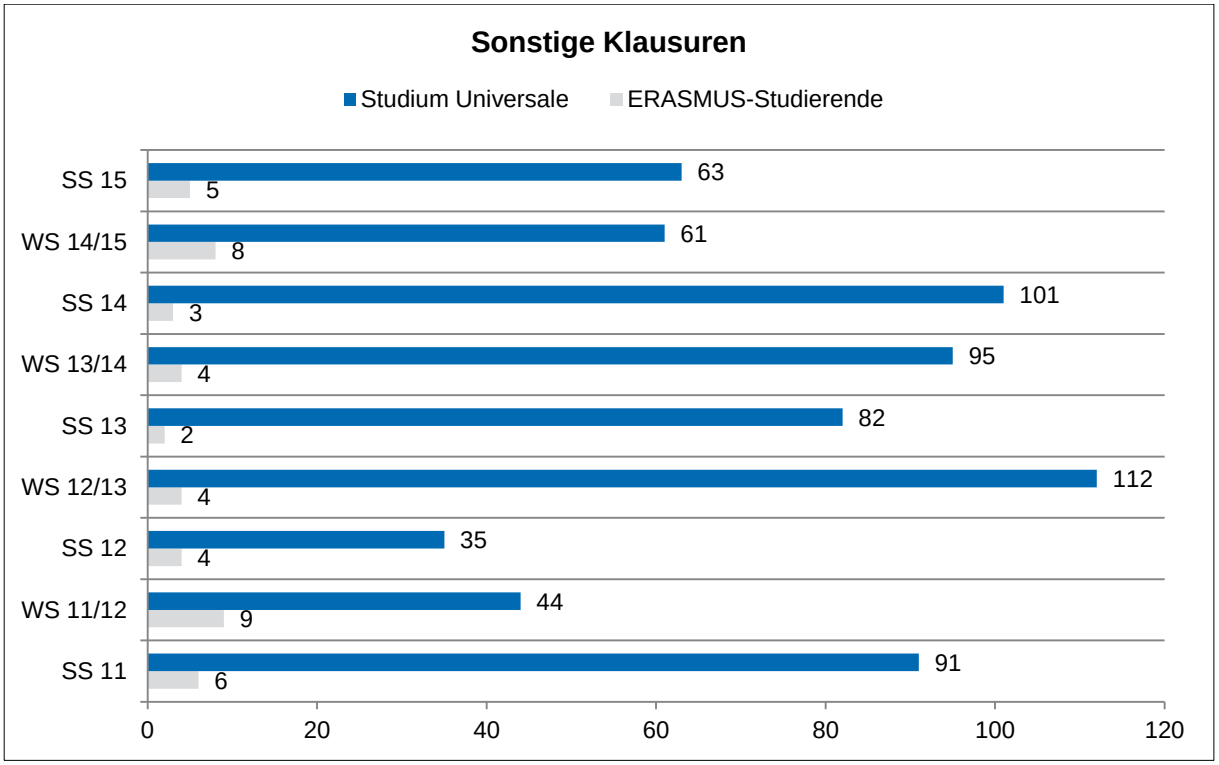
Wir freuen uns, dass das Angebot Dank der Bewilligung zentraler Qualitätsverbesserungsmittel bis mindestens Sommersemester 2017 aufrechterhalten werden kann.

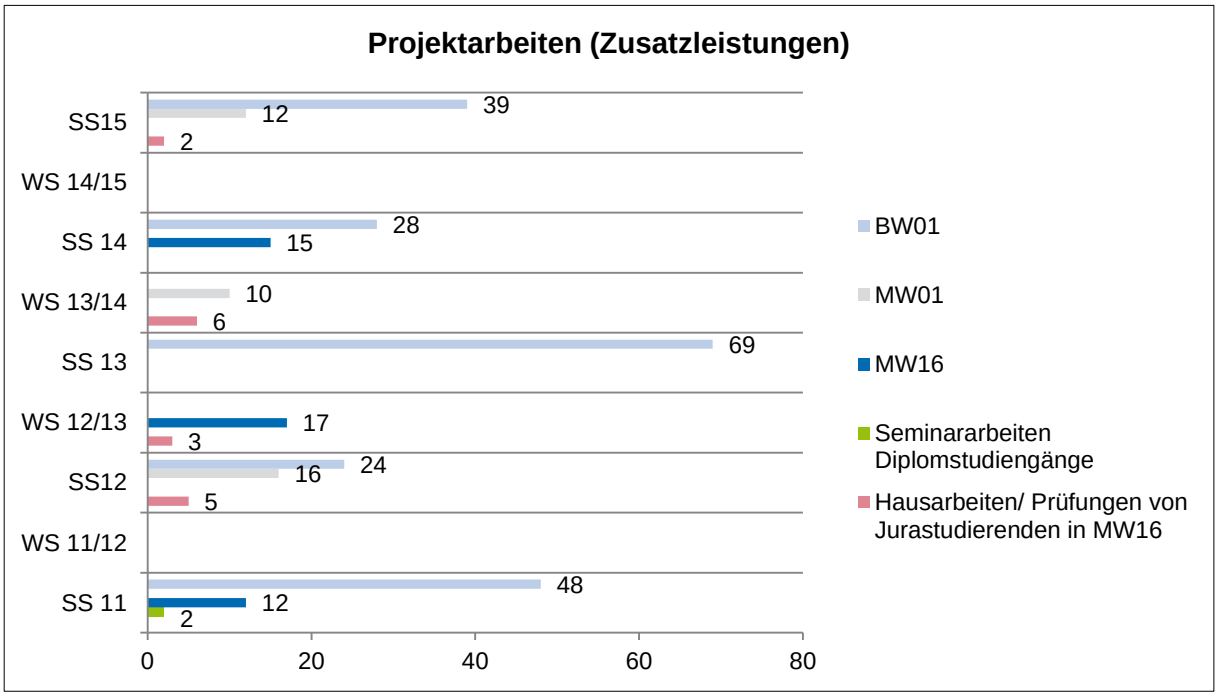
4.6 Prüfungen

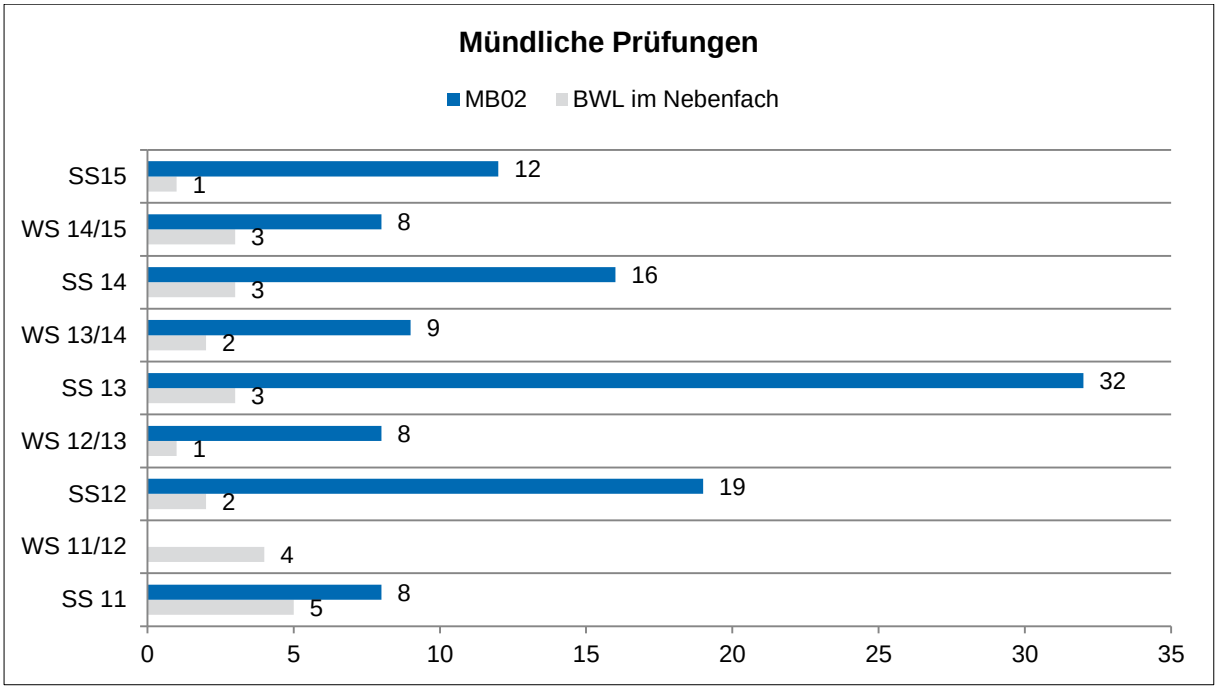
Nachfolgend zeigen wir Ihnen überblickartig auf, in welchen Modulen wir in welcher Zahl Prüfungen abgenommen haben.






Sonstige Klausuren
Studium Universale
ERASMUS-Studierende
SS 15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS 12
WS 11/12
SS 11
63
5
61
8
101
3
95
4
82
2
112
4
35
4
44
9
91
6
0
20
40
60
80
100
120


Projektarbeiten (Zusatzleistungen)
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS12
WS 11/12
SS 11
39
12
2
28
15
10
6
69
17
3
24
16
5
48
12
2
0
20
40
60
80
BW01
MW01
MW16
Seminararbeiten Diplomstudiengänge
Hausarbeiten/ Prüfungen von Jurastudierenden in MW16


Mündliche Prüfungen
MB02
BWL im Nebenfach
SS15
WS 14/15
SS 14
WS 13/14
SS 13
WS 12/13
SS12
WS 11/12
SS 11
12
1
8
3
16
3
9
2
32
3
8
1
19
2
4
8
5
0
5
10
15
20
25
30
35

4.7 Gastvorträge

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

Cüneyt Özcan, E.ON: Gastvortrag am 17.06.2015 zu dem Thema: „Employer Branding und Personalmarketing bei E.ON“ im Modul MW16: Personalmanagement, Kurs II: Strategische Funktionen des Personalmanagements

Claus-A. Boche, acondas GmbH: Gastvortrag am 21.01.2015 zu dem Thema „Organisationaler Wandel in der Praxis am Beispiel von Business-Transformation-Projekten“ im Modul BW01: Organisation und Personal, Kurs II: Organisationsgestaltung

Erik Heinrich, Nils Wacker, TriFinance GmbH: Gastvortrag am 15.01.2015 zu dem Thema „Führung Theorie & Praxis“ im Modul MW01: Verhalten und Personalführung in Organisationen, Kurs III: Personalführung

Richard Senger, German Board Advisors: Gastvortrag am 22.11.2014 zu dem Thema „Personalbeschaffung. Einige (hoffentlich) bemerkenswerte Fakten“ an der Düsseldorf Business School

4.8 Abschlussarbeiten

Im Berichtszeitraum (WS 2014/2015 und SS 2015) haben wir insgesamt 26 Abschlussarbeiten (Bachelor, Master) betreut. Dabei handelte es sich um folgende Themen (Betreuer in Klammern):

Bachelorarbeiten

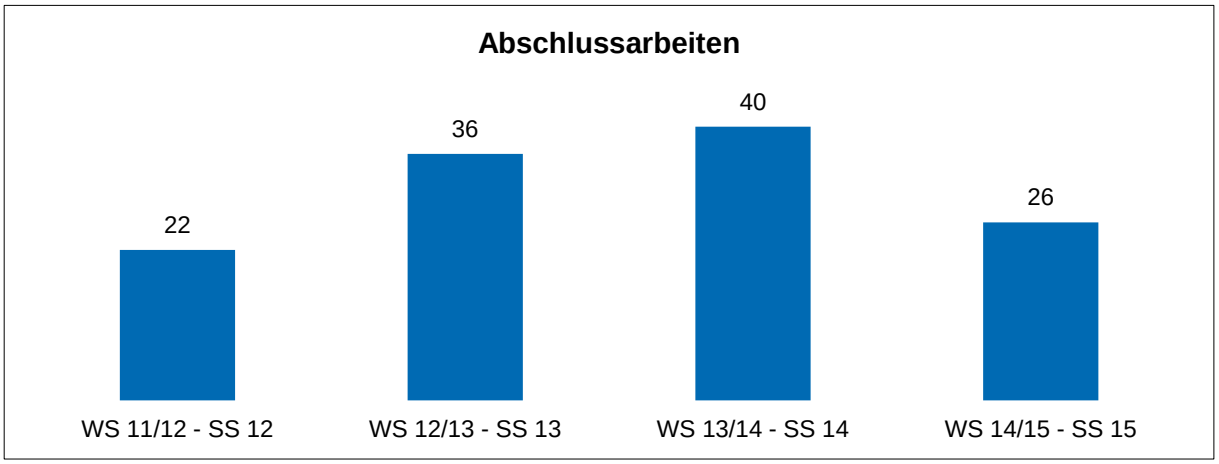
- Nutzen und Grenzen von Big Data im Rahmen der Personalbeschaffung (Süß mit Rode)
- Die Effektivität von Instrumenten zur Förderung des intergenerativen Wissenstransfers in Unternehmen: Eine vergleichende Analyse (Süß mit Köllner)

- Chancen und Risiken von Home-Office als Maßnahme zur Erreichung von Work-Life-Balance (Süß mit Rode)
- Talent Relationship Management als Maßnahme zur aktiven Gestaltung der Beziehungen zu externen Talenten (Süß mit Dischner)
- Auswirkungen kommunalpolitischer Tätigkeiten auf die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter – Eine empirische Untersuchung im Rahmen von Corporate Volunteering (Süß mit Ruhle)
- Karrierepfad Projektmanagement als Instrument zur Mitarbeiterbindung – Eine empirische Analyse der Möglichkeiten und Grenzen (Süß mit Dischner)
- Das Prinzipal-Agenten-Problem in der Zeitarbeit – Eine Analyse von Lösungsmöglichkeiten (Süß mit Altmann)
- Arbeitgeberbewertungen und ihre Wirkung auf die Arbeitgeberattraktivität – Eine empirische Analyse (Süß mit Rode)
- Work-Family-Balance-Maßnahmen – Eine Analyse genderspezifischer Erwartungen von Arbeitnehmern (Süß mit Pampus)
- Analyse des Einflusses des transformationalen Führungsstils auf das Employee Engagement (Süß mit Delhvi)
- Personalbindung von ausländischen Fach- und Führungskräften – Eine Analyse (Süß mit Weiß)
- Analyse der Einsatzmöglichkeit von Interimsmanagement in Familienunternehmen (Süß mit Altmann)
- Internes Employer Branding als Instrument zur Mitarbeiterbindung – Eine Analyse (Süß mit Köllner)
- Analyse des Einflusses freiwilliger, betrieblicher Sozialleistungen auf den Abbruch von Auslandsentsendungen (Süß mit Delhvi)

Masterarbeiten

- Work-Life-Balance Maßnahmen als Instrument zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Süß mit Altmann)
- Personalentwicklung in der Emotionsarbeit – Maßnahmen zur Vorbeugung negativer Folgen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Süß mit Dischner)
- Kooperationsbarrieren der Nutzung interorganisationaler Netzwerke im Talentmanagement des deutschen Mittelstands – Eine empirische Analyse (Süß mit Jüttner)
- Folgen von Employee Silence – Eine empirische Analyse auf individueller Ebene (Süß mit Köllner)
- Barrieren des Wissensaustausches in Enterprise Social Networks und Gestaltungsempfehlungen für Unternehmen: Eine qualitative empirische Analyse (Süß mit Rode)
- Retention Management: geschlechtsspezifische Bindungsmaßnahmen – Eine qualitative Analyse (Süß mit Evertz)

- Bindungsmöglichkeiten für Berufseinsteiger der Generation Y – Eine empirische Analyse (Süß mit Weiß)
- Nutzung und Akzeptanz von Work-Life-Balance-Maßnahmen in der Beraterbranche (Süß mit Köllner)
- Externes Employer Branding im Mittelstand: Entwicklung von Handlungsempfehlungen am Beispiel der VOSS Gruppe Deutschland (Süß mit Rode)
- Die Beeinflussung markenkonformen Mitarbeiterverhaltens durch transformationale Führung – Eine Analyse (Süß mit Weiß)
- Social Media als Kommunikationsinstrument des Employer Brandings – Eine empirische Untersuchung (Süß mit Dischner)
- Einflussfaktoren auf Stressempfinden und psychische Gesundheit – Eine empirische Analyse (Süß mit Weiß)



4.9 Graduiertenausbildung

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

Doktorandenseminare von Sarah Altmann M. A.

16.10.2014: Empirische Analyse zur Verbreitung und Gestaltung beruflicher Auszeiten in der deutschen Unternehmenspraxis

01.07.2015: Angebot vs. Nachfrage – Eine empirische Untersuchung zur Gestaltung und Akzeptanz von beruflichen Auszeiten

Doktorandenseminar von Dipl.-Kffr. Andrea Donhauser

17.10.2014: Einfluss von Mitarbeitern auf den Reformprozess der öffentlichen Verwaltung Deutschlands – Eine empirische Analyse mit Gestaltungshinweisen für die Praxis

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

03.03.2015: Consequences of Young Scientists' Work-Related Stress – Testing the ERI Model among the Academic Profession in Germany (mit Eva-Ellen Weiß)

25.06.2015: Work-Life Conflict, Professional Commitment and Job Satisfaction among German academics

Doktorandenseminar von Lena Evertz M. A.

26.02.2015: Bewerber-Selbstselektion – Eine persönlichkeitsmerkmalsbezogene Analyse von Attraktivitätskriterien bei der Arbeitgeberwahl

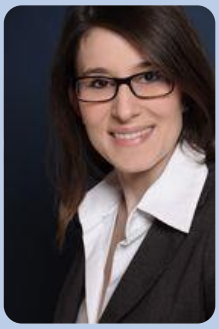
Doktorandenseminar von Franziska Fischer M. A.

13.04.2015: Politische Einflussnahme von Interessenorganisationen durch Online-Partizipation: Eine empirische Analyse

Doktorandenseminare von Sebastian Jüttner M. A.

18.03.2015: Unternehmensinternes Employer Branding – Analyse seiner Wirkung auf den psychologischen Vertrag zwischen Unternehmen und ihren Mitarbeitern

17.06.2015: Der psychologische Vertrag von Wissensarbeitern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen



Doktorandenseminare von Bianca Köllner M. Sc.

16.10.2014: Employee Voice in Professional Organizations

02.12.2014: „Not silence is golden, but speech!" – The influence of employee voice on organizational effectiveness

18.06.2015: The influence of situational factors on the relation between supervisor open-ness and employee voice

Doktorandenseminar von Ass. jur. Katrin Kohl MBA

17.10.2014: Rector vs. President at German universities – Comparing university statutes and their impacts based on the internal division of power and competences. What is the specific impact of university governance on institutional performance?

Doktorandenseminar von Malte Steinbach M. Sc.

13.04.2015: Steinbach, Malte: Die Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen in NRW – Eine Analyse vor dem Hintergrund der Theorie institutioneller Logiken

Doktorandenseminare von Henning Rode M. Sc.

16.10.2014: Unternehmensinterne Social Media – Empirische Analysen zu deren Nutzung und Folgen

16.12.2014: Knowledge-sharing in enterprise social media platforms: towards an integrated model of its antecedents

15.04.2015: Enterprise Social Media – Empirische Analysen zur individuellen Nutzung und zu organisationalen Folgen

Habilitandenseminar von Dr. Sascha Ruhle

21.05.2015: Individual, social and organizational influences on individuals' attendance decisions

Doktorandenseminare von Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß

16.10.2014: Empirische Analysen zum Zusammenhang von Personalführung und Gesundheit

03.03.2015: Consequences of Young Scientists' Work-Related Stress – Testing the ERI Model among the Academic Profession in Germany (mit Isabelle Dorenkamp)

Gruppenfoto vom Doktorandenseminar am 16./17.10.2014 in Wuppertal von links nach rechts: Simon Dischner, Bianca Köllner, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Johanna Pampus, Andrea Donhauser, Dr. Sascha Ruhle, Katrin Kohl, Malte Steinbach, Sarah Altmann, Eva-Ellen Weiß, Henning Rode, Franziska Fischer, Viktoria Klaus, Isabelle Dorenkamp, Sebastian Jüttner, Lena Evertz

4.10 Promotions- und Habilitationsprojekte

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

Promotionsprojekte:

Altmann, Sarah: Empirische Analysen zur Nutzung und Wirkung beruflicher Auszeiten auf individueller und organisationaler Ebene

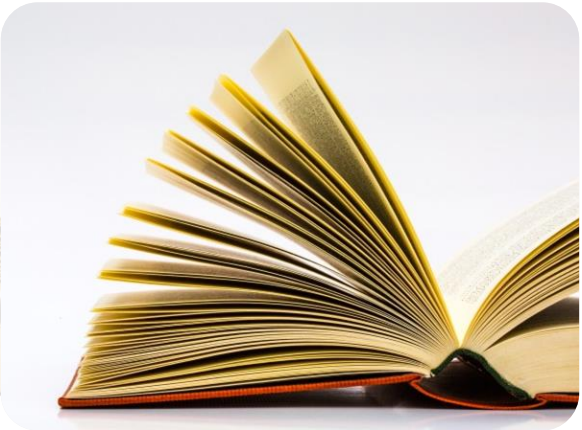
Donhauser, Andrea: Die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitern öffentlicher Verwaltungen Deutschlands – Eine empirische Analyse mit Gestaltungshinweisen für die Praxis

Dorenkamp, Isabelle: Empirische Analysen zu den Auswirkungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlern in Deutschland

Evertz, Lena: Empirische Analyse zu individuellen Einflussfaktoren auf die Arbeitgeberattraktivität

Fischer, Franziska: Der Zusammenhang zwischen Online-Partizipation und Interessenorganisationen – Eine empirische Studie

Jüttner, Sebastian: Der psychologische Vertrag von Freelancern – Eine empirische Analyse seiner Einflussfaktoren, Inhalte und Auswirkungen



Köllner, Bianca: Employee Voice in professionellen Organisationen – Eine empirische Analyse zu Einflussfaktoren und Auswirkungen

Kohl, Katrin: Rector vs. President at German Universities – Comparing university statutes and their leader's impact based on the internal division of power and competences

Pampus, Johanna: Inklusion am Arbeitsmarkt – Barrieren und Herausforderungen von qualifizierten Menschen mit Behinderung

Rode, Henning: Enterprise Social Media – Empirische Analysen zur individuellen Nutzung und zu organisationalen Folgen

Steinbach, Malte: Die Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen

Weiß, Eva-Ellen: Empirische Analysen zur Gratifikationskrise aus personalwirtschaftlicher Perspektive

Habilitationsprojekt:

Dr. Ruhle, Sascha: Individual, interpersonal and organizational influences on individuals' attendance

5 Forschung

5.1 Forschungsschwerpunkte

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

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

Online-Partizipation und Regeln in Organisationen

Mitarbeitergesundheit und ihre Einflussfaktoren sowie Absentismus und Präsentismus

Hochschulmanagement

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Social Media und Enterprise 2.0

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. Die Forschungsprojekte des Berichtszeitraums sind im Folgenden beschrieben.

5.2 DFG-Projekt

„Multinationale Unternehmen, regionale Governance und Human Resource Management“

Dr. Anne Tempel und Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß haben 2012 gemeinsam 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. Das Düsseldorfer Teilprojekt wurde von Dr. Anne Tempel bearbeitet und lief bis Januar 2015 mit einem Fördervolumen von ca. 180.000 Euro (Teilprojekt der Heinrich-Heine-Universität). Das Projekt war 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 Gunnigly, Sinéad Monaghan und Jonathan Lavelle, University of Limerick), Kanada (Gregor Murray, Université de Montréal) und Spanien (María Gonzaléz, Universidad de Oviedo sowie Javier Quintanilla, Universidad de Navarra).

Im Forschungsprojekt wurde die Interaktion zwischen regionalen Ak-teuren (wie z.B. Ministerien, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Industrie- und Handelskammern, Agenturen für Arbeit) und ausländischen Unternehmen untersucht, um zu ermitteln, wann und warum regionale Akteure und ausländische Unternehmen interagieren und welche Rolle Humanressourcen bei dieser Interaktion spielen. Für das Management ausländischer Tochtergesellschaften kann eine solche Interaktion mit regionalen Akteuren und die aktive Mitgestaltung von regionalen Ressourcen zur Sicherung von zukünftigen Investitionen für ihren Standort von großer Bedeutung sein. Die Untersuchung erfolgte im Großraum Düsseldorf sowie in der Region Thüringen. Vergleichbare Untersuchungen wurden durch die internationalen Kooperationspartner in je zwei Regionen in Großbritannien, Irland, Kanada und Spanien durchgeführt. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine umfassende qualitative Untersuchung (Experteninterviews) durchgeführt. Seit Anfang 2013 wurden 59 Interviews mit regionalen Akteur/innen und Vertreter/innen ausländischer Unternehmen in beiden Regionen durchgeführt und sind nun fast abgeschlossen. Die Interviews aus den zwei Teilprojekten in Deutschland wurden kontinuierlich verglichen und analysiert und mit umfangreichen Sekundärdaten unterfüttert.

Die Untersuchung zeigt, dass zwischen den zwei deutschen Regionen große Unterschiede in den Strukturen der Wirtschaftsförderung und der Zusammenarbeit zwischen regionalen Vertretern bestehen, um potentiellen ausländischen Investoren und bereits ansässigen ausländischen Unternehmen Ressourcen anzubieten. In einer Region wird die Akquisition von ausländischen Investoren von einem zentralen regionalen Akteur gesteuert, der den Zugang zu wichtigen Ressourcen wie Flächen und Fördermittel kontrolliert. Die Bestandspflege von ausländischen Unternehmen wird hingegen erst in jüngerer Zeit durch die regionalen Akteure beeinflusst. In der anderen Region ist der Zugang zu entscheidenden Ressourcen für die Gewinnung und Bestandspflege von ausländischen Unternehmen auf verschiedene regionale Ak-

teure verteilt, die als Verbund zusammenarbeiten müssen, um die Unternehmen erfolgreich anzusiedeln und zu halten. Außerdem zeigen die Interviews, wie insbesondere das Management von ausländischen Unternehmen, die einem intensiven externen und/oder internen Wettbewerb ausgesetzt sind, eng mit regionalen Akteuren interagieren. Durch aktive Mitgestaltung der Region und Engagement bei der Bewältigung von regionalen Herausforderungen, z.B. bei der Infrastruktur und des Fachkräfteangebots versuchen sie sich im Wettbewerb zu behaupten und zukünftige Investitionen für ihren Standort zu sichern.

DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft

5.3 Kooperationsprojekt „heute fit für morgen“

Im praxisbezogenen Forschungsprojekt „heute fit für morgen“, in dem es um Gesundheitsmanagement und Demografiefestigkeit ging, kooperierten wir von April 2014 bis September 2015 mit zwei mittelständischen Unternehmen der Region Niederrhein. Der Forschungsfokus richtete sich auf betriebliche Probleme, die sich in Folge des demografischen Wandels und aus zunehmenden gesundheitlichen Belastungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergeben. Vor diesem Hintergrund zielte das Projekt darauf ab, Strategien zum Gesundheitsmanagement und zur Demografiefestigkeit der Unternehmen zu entwickeln. Das Projekt sah u. a. empirische Studien in den beteiligten Unternehmen, die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen sowie deren Implementierung und Evaluation vor. Die Bearbeitung unseres Projekts erfolgte durch Dipl.-Kffr. Eva-Ellen Weiß und Lena Evertz, M.A. unterstützt von Kim Ermert bzw. Anne Latz, Projektleiter war Professor Süß. Das Kooperationsprojekt wurde durch die beiden Unternehmen finanziert.

Im Berichtszeitraum wurden in einem der beiden Unternehmen acht interaktive Workshops à 90 Minuten mit insgesamt 68 Teilnehmer/innen unterschiedlicher Berufsgruppen und Hierarchieebenen durchgeführt. Darüber hinaus wurden umfangreiche Auswertungen von Mitarbeiterzahlen, Renteneintrittsdaten, etc. vorgenommen, sowie ein „Demografierechner“ entwickelt, mit dem sich die zu erwartende Fluktuation aus Gründen des Renteneintritts prognostizieren lässt. Auf Basis der Mitarbeiter-Interviews aus der ersten Projektphase, den Workshop-Ergebnissen sowie der Datenauswertung wurden im weiteren Verlauf Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheits- und demografiebezogenen Entwicklung des Unternehmens entwickelt. Abschließend wurden die Maßnahmen weiter konkretisiert und ein Implementierungskonzept erarbeitet.

5.4 NRW-Fortschrittskolleg „Online-Partizipation“

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

Eine betriebswirtschaftliche und insbesondere organisationswissenschaftliche Perspektive bringen Franziska Fischer und Malte Steinbach ins Kolleg ein. So analysiert Franziska Fischer in ihrer Dissertation Strategien der Interessenorganisationen im Kontext der kommunalen Online-Partizipation. Malte Steinbach erforscht in seinem Dissertationsvorhaben die Implementierung und Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen. Als Mitglieder der Arbeitsgruppe „Organisatoren“ arbeiten sie zudem an einem Forschungsprojekt zur Vollerhebung der kommunalen Online-Partizipationsverfahren in NRW mit dem Ziel, Erkenntnisse über den Status Quo der Online-Partizipation im Land zu gewinnen und eine Basis für empirische Forschungsprojekte zu generieren. In bisher zwei Workshops trafen sich die Mitglieder des Fortschrittskollegs zur Diskussion der Promotionsthemen und zum gegenseitigen Wissensaustausch. Während der erste Workshop im Februar 2015 der wissenschaftlich-interdisziplinären Betrachtung der Promotionsthemen diente, konzentrierte sich der zweite Workshop im Mai 2015 auf die Diskussion der Praxisrelevanz. So halfen dort insbesondere die Praxispartner aus den Kommunen und die Dienstleister bei der Einschätzung, inwieweit die Forschungsprojekte des Fortschrittskollegs an praktische Fragestellungen anknüpfen.

NRW-FORTSCHRITTSKOLLEG
ONLINE-PARTIZIPATION

www.fortschrittskolleg.de

5.5 Abgeschlossene Promotionen

Im Berichtszeitraum wurde am Lehrstuhl das Promotionsvorhaben von **Dr. Simon Dischner** erfolgreich abgeschlossen.

Dr. Simon Dischner (zweiter von links) nach der Disputation mit den Prüfern Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Univ.-Prof. Dr. Eva Lutz und Univ.-Prof. Dr. Heinz-Dieter Smeets (von links nach rechts)

Titel der Dissertation: Die Setzung und Befolgung von Regeln in Organisationen: Empirische Analysen vor dem Hintergrund der Postbürokratisierung

Disputation am 15.07.2015 zu dem Thema: Die Bedeutung von Stimmungen und Emotionen für die Entstehung von Employee Voice: Eine szenariobasierte Experimentalstudie

Zusammenfassung der Dissertation:

Regeln in Organisationen sind ubiquitär und können als Verhaltenserwartungen an organisationale Akteure verstanden werden. Sie gelten als typisches Instrument des Organisierens, so dass Organisationen ohne Regeln kaum vorstellbar sind. Dementsprechend sind Regeln seit jeher zentraler Gegenstand der Organisationsforschung. Dabei wurden reichhaltige Erkenntnisse zu den Ursachen, der Setzung, der Befolgung und den Konsequenzen von Regeln in Organisationen gewonnen. Darüber hinaus betont die Organisationsforschung die Bedeutung des organisationalen Kontexts für organisationale Regeln.

Verschiedene Autoren argumentieren, dass sich seit einigen Jahrzehnten der Kontext von Regeln in Organisationen fundamental ändert. Organisierte Arbeit hat vor diesen Veränderungen insbesondere im Rahmen eines bürokratisch geprägten Kontexts stattgefunden, welcher beispielsweise durch Standardisierung, Arbeitsteilung und Hierarchie gekennzeichnet ist. Dieser bürokratische Kontext steht in einem unmittelbaren Zusammenhang zu den Ursachen, der Setzung, der Befolgung und den Konsequenzen von Regeln in Organisationen. Seit mehreren Dekaden ist eine Abnahme der bürokratisch geprägten Merkmale des organisationalen Kontexts zu beobachten. Stattdessen wird der organisationale Kontext zunehmend durch Merkmale wie Selbstabstimmung, Flexibilität und lose Strukturen charakterisiert. Diese Entwicklungen werden

unter dem Begriff der Postbürokratisierung zusammengefasst.

Problematisch ist jedoch, dass die Regelforschung die postbürokratischen Entwicklungen bislang kaum berücksichtigt hat. Vielmehr entstammen die bisherigen Erkenntnisse zu Regeln in Organisationen im Wesentlichen Studien, die lediglich Regeln in bürokratisch geprägten Kontexten analysiert haben. Jedoch ist aufgrund fundamentaler Unterschiede zwischen bürokratischen und postbürokratischen Organisationen anzunehmen, dass sich die bisherigen Erkenntnisse zu Regeln in Organisationen nicht ohne weiteres auf postbürokratische Kontexte übertragen lassen. Zudem ist davon auszugehen, dass die konstitutiven Charakteristiken postbürokratischer Organisationen insbesondere Einfluss auf die Setzung und Befolgung von Regeln haben. Die Dissertation analysiert daher die Setzung und Befolgung von Regeln in Organisationen vor dem Hintergrund der Postbürokratisierung. Die Analyse erfolgt mithilfe quantitativer und qualitativer Studien, die es erlauben, den Forschungsgegenstand aus unterschiedlichen Blickwinkeln differenziert zu erforschen.

Die Ergebnisse der Dissertation zeigen, dass Bürokratien und Postbürokratien hinsichtlich der Setzung und Befolgung von Regeln eine Reihe von Gemeinsamkeiten aufweisen. Allerdings zeigen sich auch diverse Unterschiede zwischen den beiden Organisationsformen. So wiederholt sich der für Bürokratien typische degressive Regelsetzungsverlauf in Postbürokratien zyklisch. Weiterhin haben die verschiedenen Regelsetzungsarten eine unterschiedliche Bedeutung; während in bürokratischen Organisationen hierarchische Regelsetzungen dominieren, liegt der Schwerpunkt in postbürokratischen Organisationen auf horizontalen (d. h. kooperativen und kompetitiven) Regelsetzungen. Schließlich tritt destruktiver Regelbruch in überwiegend postbürokratisch strukturierten Organisationen seltener auf als in nahezu idealtypischen Bürokratien, da spezifische Strukturmerkmale von Postbürokratien (hoher Partizipationsgrad, geringer Sanktionsgrad) die Wahrscheinlichkeit destruktiven Regelbruchs reduzieren. Damit leistet die Dissertation theoretisch fundierte Erkenntnisse zur Setzung und Befolgung von Regeln vor dem Hintergrund der Postbürokratisierung.

5.6 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), der Juniorprofessur für Personalmanagement und Organisation (Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl), beide Bergische Universität Wuppertal, sowie 2015 erstmalig auch mit dem Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung der Universität Duisburg-Essen (Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert) durchgeführt.
Das Ziel der Veranstaltung besteht darin, Doktorand/innen und Habilitand/innen ein Forum für inhaltlichen und methodischen Austausch sowie zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten. Insofern werden sowohl laufende Promotions- und Habilitationsvorhaben – im Sinne eines universitätsübergreifenden Doktorandenseminars – als auch Forschungs- und Publikationsprojekte diskutiert. Im Berichtszeitraum fand der 8. Rheinisch-Bergische-Forschungstag statt.

Auf dem 8. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag (22.06.2015 in Düsseldorf) wurden folgende Vorträge gehalten:

Lena Evertz (HHU Düsseldorf): Der Einfluss von Motiven auf den Zusammenhang zwischen Unternehmens- bzw. Arbeitsplatzmerkmalen und Arbeitgeberattraktivität: Eine szenariobasierte Experimentalstudie

Sonja Schatz (UDE): Precarious Employment and Health

Janina Tomm (BU Wuppertal): Die Rolle des Human Resource Managements bei der Entstehung von Unternehmenskrisen – Ein konzeptionelles Modell

Desiree Sottek (UDE): Work Designs Promoting Repeated Participation in Open Source Software Projects

Franziska Fischer (HHU Düsseldorf): Interessenorganisationen und Online-Partizipation – Die Strategien der Interessenorganisationen zur Einflussnahme auf kommunalpolitische Entscheidungen

Stephanie Hülsken (BU Wuppertal): German Angst an Hochschulen – Studierende des Bachelor/Masters und Diploms im Vergleich

Heiko Breitsohl (BU Wuppertal)/**Sascha Ruhle** (HHU Düsseldorf): Interns as a Double Source of Recruitment – The Role of Residual Affective Commitment in Former Interns‘ Referral Behavior and Intention to Return

Bernd Bienzeisler (UDE): Der Einfluss dienstleistungsspezifischer Kompetenzen auf Erfolgsfaktoren des industriellen Service-Geschäftes. Eine Analyse im Technischen Service am Beispiel des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus

Sebastian Jüttner (HHU Düsseldorf): Der psychologische Vertrag von Wissensarbeitern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Gruppenfoto vom 8. Rheinisch-Bergischen-Forschungstag, von unten nach oben und von links nach rechts: Corinna Steidelmüller, Eva-Ellen Weiß, Melanie Schröder, Bernd Bienzeisler, Stephanie Hülsken, Desiree Sottek, Lena Evertz, Janina Tomm, Nina Schleser, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Michael Knappstein, Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl, Ute Müller, Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert, Dr. Sascha Ruhle, Franziska Fischer, Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter, Sarah Altmann, Sebastian Jüttner, Malte Steinbach, Sebastian Franc, Bianca Köllner, Eva Koch, Sebastian Pohl, Henning Rode, Sonja Schatz, Isabelle Dorenkamp, Dirk Wölwer, Simon Dischner

5.7 Forschungskolloquium mit der UniBw in München

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

Auf dem 1. Gemeinsamen Forschungskolloquium (23.04.-24.04.2015) wurden folgende Vorträge gehalten:

Sarah Altmann (HHU Düsseldorf): Verbreitung und Gestaltung von beruflichen Auszeiten in der deutschen Unternehmenspraxis – Eine empirische Analyse

Georg Loscher (UniBw München): Die Wirklichkeit der Steuerung von WP-Gesellschaften

Malte Steinbach (HHU Düsseldorf): Der Einfluss institutioneller Logiken auf die Praktiken der Online-Partizipation von Kommunalverwaltungen

Armand Treffer (UniBw München): Weiterentwicklung internationaler Personaleinsatzstrategien der AUDI AG

Bianca Köllner (HHU Düsseldorf): The influence of situational factors on the relation between supervisor's openness and employee voice

Arjan Kozica/Georg Loscher (UniBw München): Resistance to institutional change: The Case of the German Accounting Field

Eva-Ellen Weiß/Isabelle Dorenkamp (HHU Düsseldorf): Consequences of Young Scientists' Work-Related Stress

Sascha Ruhle (HHU Düsseldorf): Absenteeism and Presenteeism – A Motivational and Health-Related Model of Individual's Attendance Decisions

Verena Bader (UniBw München): Digitale Transformation und Führung: Auf der Suche nach Paradoxien

Sabine Hofinger (UniBw München): Virtuelle interkulturelle Zusammenarbeit: Eine empirische Analyse der individuellen Determinanten für den Wissensaustausch

Bianca Littig (UniBw München): Implikationen neuer Diversität in Law Firms

Gruppenfoto vom 1. Gemeinsamen Forschungskolloquium mit der UniBw in München, von links nach rechts: Univ.-Prof. Dr. Stephan Kaiser, Bianca Littig, Armand Treffer, Arjan Kozica, Simon Dischner, Verena Bader, Dr. Sascha Ruhle, Georg Loscher, Bianca Köllner, Sarah Altmann, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Sebastian Jüttner, Henning Rode, Malte Steinbach, Eva-Ellen Weiß, Isabelle Dorenkamp

5.8 Tagungsteilnahmen

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

Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 09/2015 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Dorenkamp, Isabelle; Evertz, Lena; Ruhle, Sascha; Weiß, Eva-Ellen)

28th Annual Conference of the Consortium of Higher Education Researchers, CHER2015 – Global Challenges, National Initiatives, and Institutional Responses – The Transformation of Higher Education, Lissabon, 09/2015 (Dorenkamp, Isabelle)

75th Annual Meeting of the Academy of Management, Vancouver (British Columbia), 8/2015 (Köllner, Bianca; Rode, Henning)

Second International Interdisciplinary Conference on Research on Work, WORK2015 – New Meanings of Work, Turku, 08/2015 (Altmann, Sarah; Dorenkamp, Isabelle; Weiß, Eva-Ellen)

8. Rheinisch-Bergischer Forschungstag, Düsseldorf, 06/2015 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Dischner, Simon; Dorenkamp, Isabelle; Evertz, Lena; Jüttner, Sebastian; Fischer, Franziska; Köllner, Bianca; Rode, Henning; Ruhle, Sascha; Steinbach, Malte; Weiß, Eva-Ellen)

Netzwerktreffen Bürgerbeteiligung, Köln, 06/2015 (Steinbach, Malte)

Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Düsseldorf, 05/2015 (Süß, Stefan; Fischer, Franziska; Steinbach, Malte)

Gemeinsames Forschungskolloquium der HHU und der UniBw, München 04/2015 (Süß, Stefan; Altmann, Sarah; Dischner, Simon; Dorenkamp, Isabelle; Jüttner, Sebastian; Köllner, Bianca; Rode, Henning; Ruhle, Sascha; Steinbach, Malte; Weiß, Eva-Ellen)

„Partizipation in der Bürgerkommune“ 21. Fachtagung des Kommunalwissenschaftlichen Instituts der Universität Potsdam, Potsdam, 04/2015 (Steinbach, Malte)

Expertenforum Bürgerbeteiligung, Tübingen, 03/2015 (Fischer, Franziska)

VHB-Arbeitstagung „Forschungsförderung durch die DFG und andere Institutionen“, Mannheim, 03/2015 (Ruhle, Sascha)

Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Bonn, 02/2015 (Süß, Stefan; Fischer, Franziska; Steinbach, Malte)

12. Jahrestagung des Arbeitskreises für Empirische Personal- und Organisationsforschung, Hamburg, 11/2014 (Süß, Stefan; Dorenkamp, Isabelle, Fischer, Franziska; Jüttner, Sebastian)

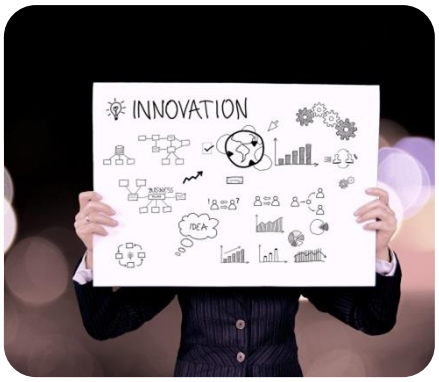
2014 Conference on Commitment, Columbus (Ohio), 11/2014 (Ruhle, Sascha)

Übersicht Tagungsteilnahmen

5.9 Forschungskooperationen

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

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



Im Rahmen der Beantragung der Jürgen Manchot Graduiertenschule zum Thema **„Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“** besteht eine intensive fakultätsinterne Zusammenarbeit mit Univ.-Prof Dr. Eva Lutz (Riesner-Stiftungsprofessur für Gründungs- und Wachstumsfinanzierung) und Univ.-Prof. Dr. Christian Schwens (Lehrstuhl für BWL, insb. Management).

Bei der Beantragung eines BMBF-Verbundprojekts zum Thema **„Ein dynamisches System zur Erfassung und Prävention psychischer Arbeitsbelastungen in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie 4.0 (Dynamik 4.0)“** haben wir universitätsintern mit dem Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin (Professor Peter Angerer), dem Institut für Medizinische Soziologie (Professor Nico Dragano) und dem Lehrstuhl für Allgemeine Psychologie und Arbeitspsychologie (Axel Professor Buchner) kooperiert und freuen uns, wenn sich im Rahmen der Projektbearbeitung diese Kooperation genauso wie die mit den außeruniversitären Projektpartnern intensiviert.

Univ.-Prof. Dr. Michael Fallgatter und Jun.-Prof. Dr. Heiko Breitsohl (beide Bergische Universität Wuppertal) sowie Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert (Universität Duisburg-Essen) sind unsere Kooperationspartner bei der Durchführung des **Rheinisch-Bergischen-Forschungstages**.

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

5.10 Gutachtertätigkeiten

Im Berichtszeitraum war Univ.-Prof. Dr. Süß u. a. für Zeitschriften und Konferenzen sowie im Rahmen von Promotionsvorhaben als Gutachter tätig. Er war zudem Mitglied des Editorial Boards des European Management Journals, womit eine kontinuierliche Gutachtertätigkeit für diese Zeitschrift verbunden war.

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

(1) Gutachtertätigkeiten für Zeitschriften, Jahrbücher und Konferenzen

- Scandinavian Journal of Management
- Career Development International
- Management Revue
- Leadership & Organization Development Journal
- The International Journal of Human Resource Management
- European Management Journal
- Zeitschrift für Personalforschung
- Zeitschrift Führung und Organisation
- Wissenschaftliche Kommissionen Organisation und Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft

(2) Dissertationsgutachten und Habilitationsgutachten

- Erstgutachten zur Dissertation von Herrn Dipl.-Soz. Simon Dischner mit dem Titel „Die Setzung und Befolgung von Regeln in Organisationen: Empirische Analysen vor dem Hintergrund der Postbürokratisierung“ an der Heinrich-Heine-Universität
- Gutachten zur Habilitationsschrift von Dr. Arjan Kozica mit dem Titel „Paradoxien in Organisationen. Eine organisationstheoretische Betrachtung über den Umgang mit Unvereinbarkeiten“ an der Universität der Bundeswehr München

(3) Sonstige Gutachten

- Gutachten im Rahmen der Zwischenevaluation von Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke
- Gutachtertätigkeit in Berufungsverfahren

6 Publikationen

6.1 Publikationen in referierten Zeitschriften

Amalou-Döpke, Linda/**Süß, Stefan** (2014): HR measurement as an instrument of the HR department in its exchange relationship with top management: A qualitative study based on resource dependence theory, in: Scandinavian Journal of Management 30 (4/2014), S. 444-460

Becker Johannes/**Süß, Stefan**/Sieweke, Jost (2014): Individuelle Kompetenzen als zentrale Einflussfaktoren der Employability von Freelancern: Eine empirische Analyse, in: Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 66 (Sonderheft 68/2014), S. 39-64

Rode, Henning (2015): Analyzing Motivational Determinants of Knowledge-sharing in Enterprise Social Media Platforms, in: Proceedings of the Seventy-fifth Annual Meeting of the Academy Academy of Management (2015)

Süß, Stefan/Altmann, Sarah (2015): Verhaltenswissenschaften und Ökonomik! Empirische Ausrichtung und Internationalisierung der Personalwirtschaftslehre, in: Die Betriebswirtschaft 75 (1/2015), S. 7-23

6.2 Sonstige Publikationen

Altmann, Sarah/Süß, Stefan (2015): Berufliche Auszeiten, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 44 (5/2015), S. 246-251

Dischner, Simon (2015): Die Setzung und Befolgung von Regeln in Organisationen: Empirische Analysen vor dem Hintergrund der Postbürokratisierung, Dissertation, Düsseldorf 2015

Dischner, Simon/Süß, Stefan (2015): Decision-making 2.0 – Internetvermittelte kooperative Normsetzung in einer deutschen Universität, in: Behrends, Thomas/Jochims, Thorsten/Nienhüser, Werner (Hrsg.): Erkenntnis und Fortschritt. Beiträge aus Personalforschung und Managementpraxis, München und Mehring 2015, S. 183-189

Kaiser, Stephan/**Süß, Stefan** (2014): Unternehmen und Freelancer: Wissen als Basis der Zusammenarbeit, in: Personal-Quarterly 65 (4/2014), S. 16-21

Rode, Henning/Görg, Johannes/**Süß, Stefan** (2015): Enterprise Social Media: Warum Mitarbeiter Wissen teilen, in: Wissensmanagement – Das Magazin für Führungskräfte 17 (4/2015), S. 13-15

Süß, Stefan (2015): Rezension zu Sydow, Jörg/Wirth, Carsten (Hrsg.): Organisation und Strukturation. Eine fallbasierte Einführung, in: WSI-Mitteilungen 68 (4/2015), S. 315

7 Vorträge

7.1 Vorträge auf wissenschaftlichen Konferenzen mit Begutachtungsverfahren

Dorenkamp, Isabelle/Ruhle, Sascha: Work-Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction of German Researchers, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 25.09.2015

Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen: Consequences of Young Scientists´ Work-Related Stress, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 25.09.2015

Ruhle, Sascha: Do I go to work today? A motivational and health-related model of individual's workplace attendance decisions, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 25.09.2015

Altmann, Sarah/Süß, Stefan: Implementierung und Gestaltung beruflicher Auszeiten in der deutschen Unternehmenspraxis – Eine empirische Analyse, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 24.09.2015

Breitsohl, Heiko/**Ruhle, Sascha**: Interns as a Double Source of Recruitment – The Role of Residual Affective Commitment in Former Interns' Referral Behavior and Intention to Return, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 24.09.2015

Weiß, Eva-Ellen/Süß, Stefan: Protective Faith? The Role of Religiosity in the Stress-Strain-Relationship in Helping Professions, Wissenschaftliche Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft, Graz, 24.09.2015

Dorenkamp, Isabelle/Ruhle, Sascha: Work-Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction of German Researchers, 28th Annual Conference of the Consortium of Higher Education Researchers, CHER2015 – Global Challenges, National Initiatives, and Institutional Responses – The Transformation of Higher Education, Lissabon, 08.09.2015

Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen: Consequences of Young Scientists' Work-Related Stress, Second International Interdisciplinary Conference on Research on Work, WORK2015 – New Meanings of Work, Turku, 20.08.2015

Altmann, Sarah/Süß, Stefan: Implementation and Configuration of Temporary Time Offs – An Empirical Study in Companies in Germany, Second International Interdisciplinary Conference on Research on Work, WORK2015 – New Meanings of Work, Turku, 19.08.2015

Köllner, Bianca/Sieweke, Jost: How golden is voice? – The influence of employee voice on organizational effectiveness, 2015 Annual Meeting of the Academy of Management, Vancouver (British Columbia), 11.8.2015

Rode, Henning: Analyzing motivational determinants of knowledge-sharing in enterprise social media platforms, 2015 Annual Meeting of the Academy of Management, Vancouver (British Columbia), 10.08.2015

Ruhle, Sascha/Breitsohl, Heiko: Residual Affective Commitment to Organizations: Empirical Evidence for its Effect on Current Commitment and Other Consequences, 2014 Conference on Commitment, Columbus (Ohio), 15.11.2014

Dorenkamp, Isabelle/Süß, Stefan: Einflussfaktoren des Work-Life-Conflicts in der Wissenschaft, 12. Jahrestagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und Organisationsforschung, Hamburg, 6.11.2014

7.2 Sonstige Vorträge

Fischer, Franziska: Interessenorganisationen und Online-Partizipation, Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Düsseldorf, 29.05.2015

Steinbach, Malte: Die Institutionalisierung von Online-Partizipation in Kommunalverwaltungen, Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Düsseldorf, 29.05.2015

Fischer, Franziska: Organisierte Interessen in der digitalen Demokratie, Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Bonn, 10.02.2015

Steinbach, Malte: Online-Partizipation in der institutionellen Logik von Kommunalverwaltungen, Workshop des NRW-Fortschrittskollegs „Online-Partizipation“, Bonn, 10.02.2015

8 Seminar zur Verhaltensforschung: Apemanagement

Im Rahmen eines eintägigen Seminars am 24.02.2015 im Krefelder Zoo zeigte der Affenexperte Patrick van Veen (www.apemanagement.nl), wie wissenschaftliche Ergebnisse der Biologie und Verhaltensforschung auf das Sozialverhalten am Arbeitsplatz übertragen werden können. Neben theoretischen Inhalten umfasste das Seminar „Vor-Ort-Beobachtungen" bei verschiedenen Affenarten des Krefelder Zoos. Ziel des Seminars war es, Erkenntnisse für die Personal- und Organisationsforschung des Lehrstuhls zu gewinnen. Dieses wurde durch interessante verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse u. a. zu Verhalten in Gruppen, in Hierarchien und in Konfliktsituationen erreicht. Wir danken Patrick van Veen für das interessante und empfehlenswerte Seminar!

Gruppenfoto vom Apemanagement-Seminar am 24.02.2015 in Krefeld von links nach rechts: Lena Evertz, Sebastian Jüttner, Dr. Sascha Ruhle, Bianca Köllner, Simon Discher, Patrick van Veen, Eva-Ellen Weiß, Sarah Altmann, Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Henning Rode, Malte Steinbach, Franziska Fischer

9 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 Jun.-Prof. Dr. Jost Sieweke und Dr. Anne Tempel)

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

Sarah Altmann und Lena Evertz sind an der **Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM)** in Essen Dozentinnen des folgenden Moduls:

- **HR Management & Personalforschung** (deutschsprachiger Bachelor)

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.

10 Universitäre Selbstverwaltung

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

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

- Prorektor für Studienqualität und Personalmanagement (seit 01.01.2015)
- Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (bis 31.12.2014)
- Mitglied Habilitationskommission der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Fakultätsbeauftragter Wirtschaftspsychologie
- Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats der Düsseldorf Business School

Isabelle Dorenkamp

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

Bianca Köllner

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

11 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 im Berichtszeitraum für die **Deutsche Forschungsgemeinschaft**, die das Projekt zu Multinationalen Unternehmen, regionaler Governance und Human Resource Management finanziert hat. Das **Land NRW** fördert das Graduiertenkolleg zu „Online-Partizipation“. Zwei **Unternehmen aus Mönchengladbach** haben das Projekt „heute fit für morgen“ finanziert. Allen externen Geldgebern danken wird herzlich.

Das gilt auch für die **Konrad-Henkel-Stiftung**, die uns im Berichtszeitraum erneut Mittel zur Verfügung stellte, mit denen wir unser Reisebudget aufstocken und einigen wissenschaftlichen Mitarbeitern des Lehrstuhls Reisen zu internationalen Konferenzen ermöglichen konnten.

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

Ein ausdrücklicher Dank gilt **Herrn Dr. Dr. Hummel**, der uns als Lehrbeauftragter unterstützt. Er bringt ebenso wie unsere Gastreferenten eine Praxissicht in unsere Lehre ein, was diese bereichert. **Juniorprofessor Sieweke** gilt der Dank für gemeinsame Lehrveranstaltungen. Das schafft einen Ausgleich dafür, dass das Lehrdeputat von Professor Süß infolge der Wahrnehmung des Amts als Prorektor reduziert ist.

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

Universitätsintern gilt der Dank – immer wieder und immer wieder sehr berechtigt – den **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der (de-)zentralen Universitätsverwaltung**, die unsere Arbeit verwaltungsseitig unterstützen. Wir freuen uns über die kompetente, freundliche und zügige Bearbeitung unserer Anliegen. Fakultätsintern danken wir allen **Mitgliedern der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät** für die tägliche reibungslose und effektive Zusammenarbeit.

Abschließend danken wir unseren **Studierenden**: Die Interaktion in Vorlesungen und sonstigen Veranstaltungen macht uns Spaß und wir lernen auch von Ihnen und durch Sie! Der Dank gilt ganz besonders jenen, die im Berichtszeitraum durch tolle Leistungen, etwa in Abschlussarbeiten oder im Rahmen der Studienprojekte, auch unsere Forschung bereichert haben.

12 Schlusswort und Ausblick

Am Ende eines Lehrstuhlberichts ist der Blick traditionell nach vorn gerichtet. Im Studienjahr 2016 freue ich mich auf die Einreichung der Dissertation von Henning Rode sowie auf weitere große Fortschritte bei Sarah Altmann, Isabelle Dorenkamp und Eva-Ellen Weiß, die sich nun auch schon deutlich in der zweiten Hälfte Ihrer Promotionsvorhaben befinden. Lena Evertz, Franziska Fischer, Sebastian Jüttner, Johanna Pampus und Malte Steinbach sowie Andrea Donhauser haben die Findung ihrer Promotionsthemen so gut wie abgeschlossen und sollten durchstarten können. Sascha Ruhle ist als erfahrener Forscher schon mitten in seinem Habilitationsvorhaben und wird dieses in 2016 vorantreiben.

Zum 01.10.2015 haben wir am Lehrstuhl doppelten personellen Zuwachs erhalten und freuen uns über Stefanie Faupel und Julia Pohl, die uns im Rahmen der Lehrstuhlarbeit verstärken. Mit Vorfreude blicken wir auf die Jürgen Manchot Graduiertenschule zum Thema „Wettbewerbsfähigkeit junger Unternehmen“, die zum 01.04.2016 starten wird und an der wir intensiv mitwirken werden. Ein Koordinator/eine Koordinatorin der Graduiertenschule wird bereits in Kürze seine Arbeit aufnehmen und Frau Professorin Lutz und mich unterstützen.

Aus diesen Projekten heraus, aber auch aus den individuellen Forschungsvorhaben werden auch im nächsten Studienjahr Vorträge und Publikationen resultieren; zum Teil sind Aufsätze in internationalen Journalen bereits angenommen oder zumindest eingereicht.

In der Lehre streben wir als einer der am stärksten nachgefragten Lehrstühle danach, unser erreichtes Niveau zu halten und in einigen Veranstaltungen auch die übliche Struktur der Vorlesung zu verlassen, um mit den Studierenden interaktiv arbeiten zu können. Eine größere Modulumstellung, die das Angebot im Master betrifft, bereiten wir gegenwärtig für das WS 2016/2017 vor. Besonders freuen wir uns auf die erstmalige Vergabe des von der Personalberatung von Rundstedt ausgelobten (mit 1.500 Euro dotierten) Preises für die beste personalwirtschaftliche Abschlussarbeit im Studienjahr 2014/2015, die im Januar 2016 stattfinden wird.

Mir persönlich bleibt auch im neuen Studienjahr die Doppelbelastung durch das Amt des Prorektors für Studienqualität und Personalmanagement. Dabei blicke ich aber auf einige positive Entwicklungen in den ersten Monaten meiner Amtszeit zurück und freue mich auf die weiterhin gute und konstruktive Zusammenarbeit im Rektorat.

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

Düsseldorf, im November 2015

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