

## **Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management**

02. April 2012

### **Thema 1:**

#### **Öffentliche Güter aus privater Hand – Problematisierung und aktuelle Lösungsansätze**

Gemäß der theoretischen Erkenntnisse im Rahmen der Forschung zum Bereich öffentliche Güter können rein öffentliche Güter ohne staatliche Subventionierung nicht oder nur unzureichend angeboten werden. Dennoch finden sich in der Praxis zahlreiche Beispiele von öffentlichen Gütern, die von privater Hand zur Verfügung gestellt werden. Diese Beispiele umfassen freiwillige Spenden für karitative Einrichtungen, die kostenlose Bereitstellung von Softwareprodukten oder den Naturschutz.

In Ihrer Abschlussarbeit geben Sie zunächst einen kurzen, wissenschaftlich fundierten Überblick über die Problematik der öffentlichen Güter. Anschließend erläutern Sie die Voraussetzungen, die nötig sind, um öffentliche Güter aus privaten Mitteln bereitzustellen und diskutieren die damit verbundenen Probleme sowie mögliche Lösungsansätze. Abschließend verdichten Sie Ihre Ergebnisse zu den zentralen Kernaussagen Ihrer Arbeit.

Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte den Beitrag von:

- Bergstrom, T.; Blume, L.; Varian, H. (1986): On the private provision of public goods, in: Journal of Public Economics, Vol. 29, pp. 25-49.

### **Thema 2:**

#### **Die Ankerheuristik – State of the Art**

Jeder von uns ist in seinem Leben bestimmt schon einmal Opfer eines sogenannten Ankers geworden: In Möbelhäusern, in denen „drastisch reduzierte“ Möbelstücke Aufmerksamkeit auf sich ziehen, in Elektrofachmärkten, in denen man zunächst an den teuersten Geräten einer Art vorbei gehen muss, um an die „normalpreisigen“ Geräte zu gelangen, etc.

In Ihrer Abschlussarbeit geben Sie einen Literaturüberblick über die aktuelle Forschung zum Thema. Hierbei legen Sie Ihren Fokus insbesondere auf die Funktionsweise der Ankerheuristik, ihre verschiedenen empirischen Facetten sowie die Kernergebnisse der bisherigen Forschungsleistungen. Anschließend gehen Sie auf mögliche Formen und Anwendungsgebiete dieser Heuristik ein, die Sie gerne an einem selbstgewählten Beispiel veranschaulichen können.

Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte die Beiträge von:

- Jacowitz, K. E.; Kahneman, D. (1995): Measures of anchoring in Estimation tasks, in: Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 21, No. 11, pp. 1161-1166.
- Tversky, A.; Kahneman, D. (1974): Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases, in: Science, Vol. 185, pp. 1124-1131.

### **Thema 3:**

#### **Messung von Innovationsanstrengung und Innovationsoutput**

Innovation kann als die Anwendung neuer Ideen auf Produkte, Prozesse und andere Firmenaktivitäten verstanden werden (Rogers 1998). Es gilt als erwiesen, dass Innovation eine wesentliche Determinante des Unternehmenserfolgs darstellt (Tseng, Wu 2007). In dieser Abschlussarbeit geben Sie zunächst einen kurzen Literaturüberblick über die aktuelle Forschung zum Thema und stellen zentrale Indikatoren zur Messung von Innovationsanstrengung und Innovationsoutput vor (Bell 2005, CIS 2010, Hipp et al. 2005, Rogers 1998). In einem zweiten Schritt eruiieren Sie konkrete, öffentlich zugängliche Datenbanken zur Messung von Innovationsanstrengung und Innovationsoutput (z.B. [www.espacenet.com](http://www.espacenet.com)) und zeigen exemplarisch an (einigen) Unternehmen eines regionalen Netzwerks Ihrer Wahl auf, wie Innovationsanstrengung und Innovationsoutput konkret gemessen werden.

### **Thema 4:**

#### **Formen der Teilzeitarbeit und ihre Vor- und Nachteile aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerperspektive**

Teilzeitarbeit beschreibt die Möglichkeit für Arbeitnehmer regelmäßig kürzer zu arbeiten als vergleichbare Vollzeitmitarbeiter. Als Referenzpunkt wird hier die Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern, die in demselben Betrieb beschäftigt sind, eine ähnliche Tätigkeit ausüben und dieselbe Art des Arbeitsverhältnisses zum Unternehmen aufweisen, verwendet. Diese Form der Arbeitszeitregulierung wird häufig von Eltern, meistens Frauen, wahrgenommen, um eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu schaffen. Studien zeigen, dass neben verbundenen Chancen der Teilzeitarbeit auch einige Nachteile sowohl für Arbeitnehmer (Verdichtung der Arbeitsintensität, erschwerte Karriereöglichkeiten etc.) als auch Arbeitgeber (Trägheit im Arbeitsablauf, erhöhte Anforderungen an Führungskräfte etc.) verbunden sind (Kilchenmann 1992, Baillod 2001, Erdös 2002). In Ihrer Abschlussarbeit geben Sie zunächst einen Überblick über die verschiedenen Formen der Teilzeitarbeit (Linnenkohl/ Rauschenberg 1996) und bewerten diese anhand von Vor- und Nachteilen zum einen aus einer Arbeitnehmerperspektive und zum anderen aus einer Arbeitgeberperspektive. Ziel der Arbeit ist es, aus dieser Analyse eine Aussage darüber zu treffen, welche Formen der Teilzeitarbeit eine annehmbare und effiziente Lösung sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber darstellen.

### **Thema 5:**

#### **Diversity Management in KMUs**

Das Konzept des Diversity Managements stammt ursprünglich aus den USA und fasst nun allmählich Fuß in Deutschland. Was als Maßnahme für die Gleichberechtigung gedacht war, entwickelte sich zur Maßnahme für die effektive Nutzung von Human Resources. Hierbei werden drei Hauptbereiche des Diversity Management unterschieden: Gender diversity, age diversity und cultural diversity. Aufgrund des hohen Kosten- und Zeitaufwands von Diversity-Maßnahmen gestaltet sich die Umsetzung jedoch insbesondere für KMUs schwierig. In dieser Arbeit grenzen Sie zunächst Großunternehmen von KMUs ab und stellen anschließend die theoretisch fundierten Instrumente des Diversity Managements aus einem der drei Hauptbereiche vor. Anschließend diskutieren Sie die Anwendbarkeit der vorgestellten Maßnahmen für KMUs.

Zur Einführung in die Thematik lesen Sie:

Shen, Jie, Chanda, Ashok, D'Netto, Brian, Monga, Manjit (2009): „Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework“, in: *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, pp. 235 - 251.

Carolin Krislin, Petra Köppel (2008): „Diversity Management durch die Hintertür: Über das wirtschaftliche Potenzial von kultureller Vielfalt im Mittelstand“, Gütersloh.

## Abschlussarbeiten der „Wissensinitiative Passau Plus“



### **Thema 6:**

#### **Management drittmittelgeförderter Projekte – theoretische Grundlagen des Projektmanagements, angewandt an der ESF-geförderten „Wissensinitiative Passau Plus“**

Der Erfolg von Projekten hängt von vielen Faktoren ab. Ein wesentliches Element für den Projekterfolg stellt das Projektmanagement dar, welches fundiertes Wissen und methodische Werkzeuge erfordert, um komplexe Projekte zu steuern und angemessen auf Herausforderungen und Änderungen im Verlauf eines Projektes reagieren zu können. Im Rahmen der Abschlussarbeit arbeiten Sie die methodischen Werkzeuge sowie die Erfolgsfaktoren des Projektmanagements heraus und wenden diese auf das ESF-geförderte Drittmittelprojekt der „Wissensinitiative Passau Plus“ an. Ziel ist es, die Umsetzung des Projekts „Wissensinitiative Passau Plus“ näher an den internationalen Standards des International Project Management Association (IPMA) zu orientieren, um damit den Projektcharakter zu stärken und die Umsetzung zu professionalisieren.

Die methodischen Grundlagen orientieren sich dementsprechend an den Standards der IPMA und behandeln die Methoden und Werkzeuge von der Projektinitiierung bis zum Projektabschluss. Als Grundlagenliteratur dienen Ihnen Litke, Hans-Dieter (2007): „Projektmanagement: Methoden, Techniken, Verhaltensweisen; evolutionäres Projektmanagement“, München, Hanser, 2007, sowie Caupin, Gilles / Knoepfel, Hans / Koch, Gerrit / Pannenbäcker, Klaus / Pérez-Polo, Francisco / Seabury, Chris (2006): „ICB - IPMA Competence Baseline, Version 3.0“, International Project Management Association, BD Nijkerk, 2006.

### **Thema 7:**

#### **Unternehmerische Flexibilität als organisationale Fähigkeit**

Das Konzept der unternehmerischen Flexibilität beschreibt die fortwährende Notwendigkeit, nach der sich Unternehmen entsprechend der relevanten externen Umfeldbedingungen anpassen müssen, um die eigene Unternehmensexistenz dauerhaft zu sichern.

Insbesondere von Unternehmensberatungen wird unternehmerische Flexibilität als Formel zur Bewältigung betrieblicher (Zukunfts-) Probleme angesehen. Folglich wäre zu erwarten, dass umfangreiche Flexibilitätstheorien entwickelt, entsprechende Managementkonzepte abgeleitet und in der Unternehmenspraxis umgesetzt wurden. Hinter der Häufigkeit und Selbstverständlichkeit, mit der dieses Schlagwort in Anspruch genommen wird, verbirgt sich jedoch die Tatsache, dass es sich bei der Flexibilität um ein vielschichtiges und häufig kaum verstandenes Phänomen handelt. Dieses Erklärungsdefizit gilt für Theorie und Praxis gleichermaßen und eröffnet weitreichende Forschungsfragen im Kontext unternehmerischer Flexibilität. Kaluza & Blecker (2005: 10) halten diesbezüglich z.B. fest: „Ein zentrales, bisher noch ungelöstes Problem ist die Messung und Bewertung der Flexibilität und/oder der Flexibilitätspotenziale eines Unternehmens.“

Auf Basis einer systematischen Literaturrecherche sowie einer konzeptionell-analytischen Vorgehensweise analysieren Sie zunächst die Möglichkeiten zur Messung von unternehmerischer Flexibilität. Anschließend bewerten Sie das Potenzial dieser organisationalen Fähigkeit, nachhaltig zum Unternehmenserfolg beizutragen.