

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

Stand 01. April 2016

Bewerbung möglich bis 15. April 2016, 9 Uhr

Thema 1

Cluster-Management in der „Megaregion“ Tijuana/ San Diego

Regionale Netzwerke oder Cluster sind Netzwerke von miteinander kooperierenden Unternehmen und Institutionen, die sich in räumlicher Nähe befinden und deren Aktivitäten sich entlang der Wertschöpfungskette ergänzen oder miteinander verwandt sind (Porter, 2000). Die Region Tijuana (Mexiko)/ San Diego (USA) zeichnet sich durch zahlreiche Cluster aus, welche durch die Regionalregierungen und auch private Interessenverbände gemanagt werden. Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der USA und Mexikos bieten hierbei sowohl Chancen als auch Hindernisse.

In dieser Arbeit führen Sie zunächst in die Literatur zu Cluster und Cluster-Management ein und geben dann einen strukturierten Überblick über die Cluster der Region Tijuana/ San Diego sowie über staatliche Förderprogramme und private Initiativen. Außerdem beleuchten Sie durch die Binationalität bedingte Besonderheiten der Region und die Herausforderungen, die sich daraus für das Cluster-Management und die Zusammenarbeit mit den Unternehmen ergeben. In Ihrer Detailanalyse fokussieren Sie sich auf das Management eines oder mehrerer der dortigen Branchencluster. Basierend auf einer gründlichen Literaturarbeit und mit Hilfe weiterer internetbasierter Recherche, semistrukturierter Interviews o.ä. könnte beispielsweise untersucht werden, inwieweit das staatliche oder private Management des Clusters die Internationalität der Region berücksichtigt und damit die daraus entstehenden Herausforderungen für die Unternehmen gewinnbringend meistert.

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

Porter, M. E., 2000. Location, competition, and economic development: Local clusters in a global economy. *Economic Development Quarterly*, 14(1), pp. 15–34.

Thema 2

Vergütung von Geschäftsführung, Vorstand und Aufsichtsrat in Unternehmen mit Bundesbeteiligung

Die Vergütung des Top Management Teams (TMT), insbesondere der Geschäftsführung, des Vorstands und des Aufsichtsrats, ist ein vielbeachtetes Thema in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur. Während sich die Forschung häufig bspw. auf die Analyse des Einflusses von Eigentümer- und Finanzierungsstrukturen, individueller Vernetzung oder auch von Unternehmensperformance auf die Vergütung der

TMT-Mitglieder in börsennotierten Konzernen fokussiert, sind die Vergütungsstrukturen in Unternehmen mit Bundesbeteiligung und ihre Determinanten noch weitgehend unerforscht.

In dieser Abschlussarbeit analysieren Sie zunächst mittels einer umfassenden Literaturrecherche, welche theoretischen und konzeptionellen Ansätze in der Literatur zur Erklärung der Vergütung von Geschäftsführung bzw. Vorstand diskutiert werden. Dabei beziehen Sie insbesondere die Public Management Literatur, aber auch allgemeinere Literatur aus dem Bereich der Strategie und Organisation (TMT-Literatur) mit ein und arbeiten bspw. heraus, welche Faktoren Vergütungsunterschiede innerhalb eines Unternehmens aber auch zwischen verschiedenen Unternehmen erklären. In einem weiteren Schritt bereiten Sie die im aktuellen Bundesbeteiligungsbericht verfügbaren Sekundärdaten dahingehend auf, dass die Vergütungsstruktur der Unternehmen mit Bundesbeteiligung ersichtlich wird. Bei Interesse können Sie gerne erste quantitative Analyseschritte auf Basis dieser Daten unternehmen.

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

Cahan, S., Chua, F., and Nyamori, R., 2005. Board structure and executive compensation in the public sector: New Zealand evidence, *Financial Accountability & Management*, 21(4), p. 437–465.

Bundesministerium der Finanzen, 2016. Die Beteiligungen des Bundes: Beteiligungsbericht 2015. Abrufbar unter:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Bundesvermoegen/Privatisierungs_und_Beteiligungspolitik/Beteiligungspolitik/Beteiligungsberichte/Beteiligungsbericht-2015.html

van Essen, M., Otten, J., and Carberry, E.J., 2015. Assessing Managerial Power Theory: A Meta-Analytic Approach to Understanding the Determinants of CEO Compensation. *Journal of Management*, 41(5), pp. 164-202.

Tosi, H.L., Werner, S., Katz, J.P., and Gomez-Mejia, L.R., 2000. How Much Does Performance Matter? A Meta-Analysis of CEO Pay Studies. *Journal of Management*, 26(2), pp. 301-339.

Thema 3

Vergütung von CEOs in Familienunternehmen

Die aktuelle Literatur zur Vergütung in Familienunternehmen stellt fest, dass CEOs in Familienunternehmen nach anderen Gesetzmäßigkeiten vergütet werden als CEOs in Nicht-Familienunternehmen. Bspw. spielt es für die Höhe der Vergütung des CEOs eine wichtige Rolle, wie dieser mit der Eigentümerfamilie verbunden ist und wie aktiv Mitglieder der Eigentümerfamilie im Unternehmen involviert sind.

In dieser Abschlussarbeit erarbeiten Sie zunächst den aktuellen Stand der Literatur zur Vergütung von CEOs in Familienunternehmen und arbeiten die zentralen Determinanten der Höhe der Vergütung heraus. Ein weiterer, wichtiger Bestandteil Ihrer Arbeit ist die Erhebung einzelner Variablen für eine Ihnen zur Verfügung gestellte Liste an Unternehmen. So erheben Sie bspw. den Namen des Gründers, den Status des Unternehmens (Familienunternehmen vs. Nicht-Familienunternehmen) und ob der CEO Mitglied der Eigentümerfamilie ist. Bei Interesse können Sie gerne erste quantitative Analyseschritte auf Basis dieser Daten unternehmen.

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

Combs, J.G., Penney, C.R., Crook, T.R., und Short, J.C., 2010. The impact of family representation on CEO compensation. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 34(6), pp. 1125–1144.

Gómez-Mejía, L.R., Larraza-Kintana, M., und Makri, M., 2003. The determinants of executive compensation in family-controlled public corporations. *Academy of Management Journal*, 46(2), pp. 226–237.

Villalonga, B., Amit, R., Trujillo, M.A., und Gúzman, A., 2015. Governance of family firms. *Annual Review of Financial Economics*, 7, pp. 635–654.

Thema 4

Die Einführung von e-HRM Prozessen in einem Automobil-Unternehmen – Eine Case Study

Die Automobilindustrie unterliegt einem ständigen Wandel. Besser zu sein als die Konkurrenz ist die tägliche Maxime, doch es werden immer wieder neue Wege gegangen, um dieses Ziel zu erreichen. Neue Informationstechnologien und Denkansätze sollen hierbei helfen Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und werden zusammengefasst unter dem Begriff „e-HRM“. So sollen simple, bisher zeitintensive Aktivitäten vermieden und Kapazitäten für gewinnmaximierende Aktivitäten geschaffen werden. Der Erfolg von e-HRM ist jedoch eng verbunden mit der Akzeptanz sowie des tatsächlichen Nutzungsverhaltens der Mitarbeiter verbunden.

In Ihrer Abschlussarbeit stellen Sie zunächst den aktuellen Stand der Forschung in Bezug auf die Nutzung von Informationstechnologien sowie deren Nutzung im HRM dar. Im Anschluss daran setzen Sie das theoretische Verständnis in den Kontext einer qualitativen Case Study bei einem Automobilhersteller. Im Rahmen eines Pilotprojektes wurde der Personalantragsworkflow mithilfe von Microsoft Sharepoint digitalisiert und automatisiert. So soll die Bearbeitungszeit für den Antragsteller reduziert, das Einhalten der Hierarchiekette bei der Freigabe sichergestellt und Fehler im Prozess und damit Nacharbeit vermieden werden. Auf Basis qualitativer Interviews stellen Sie einerseits den Einführungsprozess des automatisierten Personalantragsworkflows detailliert dar und erarbeiten andererseits die Auswirkungen dieser Einführung auf Arbeitsprozesse und Mitarbeiter. Abschließend leiten Sie auf Basis Ihrer Ergebnisse Implikationen und Handlungsempfehlungen für das Unternehmen ab.

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

Feeny, D. F. und Willcocks, L. P., 1998. Core IS Capabilities for Exploiting Information Technology. *Sloan Management Review*, 39(3), S. 9-21.

Cline, M. K. und Guynes, C. S., 2001. The Impact of Information Technology Investment on Enterprise Performance: A Case Study. *Information Systems Management*, 18(4), S. 70.76.

Devaraj, S. und Kohli, R., 2003. Performance Impacts of Information Technology: Is Actual Usage the Missing Link? *Management Science*, 49(3), S. 273-289.

Bissola, R. und Imperatori, B., 2014. The unexpected side of relational e-HRM. Developing trust in the HR department, *Employee Relations*, 36(4), S. 376-397.

Thema 5 (Bachelorarbeit)

Inter- und intraorganisationales Lernverhalten im multinationalen Konzern am Beispiel der Volkswagen AG im Projekt CRM@VWG

Die Volkswagen AG ist einer der führenden Automobilhersteller weltweit. Mit dem Ziel die konzerninternen Prozesse weiter zu standardisieren, wurde das Projekt CRM@VWG ins Leben gerufen. Durch die Entwicklung und Implementierung eines neuen SAP-Systems für das Customer Relationship Management

sollen die CRM-Prozesse aller 12 Konzernmarken weltweit vereinheitlicht werden. Der Rollout der neuen Plattform erfolgt zeitlich versetzt in den verschiedenen Märkten.

Um einen effektiven, erfolgreichen Projektverlauf zu gewährleisten ist der Transfer der vorhandenen Erfahrungen aus anderen Projektmärkten und bereits vorhandener Wissensressourcen von essentieller Bedeutung. Dabei gilt es nicht nur innerhalb des Konzerns Wissen zu transferieren, sondern auch zwischen Volkswagen und den am Projekt beteiligten Partnern und Zulieferern. Der inter- und intraorganisationalen Wissenstransfer wird auf operativer Ebene von einer Vielzahl an Faktoren beeinflusst. Im Fokus stehen insbesondere die Einflussgrößen, die in der täglichen Projektarbeit zum tragen kommen.

Im Rahmen der Abschlussarbeit erarbeiten Sie zunächst die relevanten theoretischen Grundlagen und Faktoren der beiden Arten des Wissenstransfers, aus Sicht eines multinationalen Konzerns. Anschließend liegt der Schwerpunkt im praktischen Teil der Arbeit auf der konkreten Analyse der stattfindenden Transferprozesse in einem ausgewählten Projektmarkt und der Darstellung der Ergebnisse. Aus diesen sollen bestehende Schwierigkeiten bei der Wissensweitergabe im Markt abgeleitet werden können, um Volkswagen die Definition von geeigneten Handlungsempfehlungen zu ermöglichen.

Als Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte:

Argote, L. und Ingram, P., 2000. Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), S. 150-169.

Holmqvist, M., 2003. A Dynamic Model of Intra- and Interorganizational Learning. *Organization Studies* 24(1), S. 95-123.

Thema 6 (Bachelorarbeit)

Die Ankerheuristik im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext – Theorie, Anwendungsmöglichkeiten und zentrale Ergebnisse

Ankerpunkte begegnen uns im täglichen Leben an vielerlei Orten: in Bekleidungsgeschäften, Möbelhäusern oder auch Elektrofachmärkten. Nicht selten verleiten beispielsweise deutlich reduzierte Artikel uns dazu, eine schnelle und spontane Kaufentscheidung zu treffen. Aber auch im Managementbereich können Anker z.B. in Verhandlungen erfolgsentscheidend sein.

Die Ankerheuristik, als ein Vertreter der Urteilsheuristiken, ist ein gut erforschtes Konzept aus dem Bereich der Kognitionspsychologie. In Ihrer Abschlussarbeit führen Sie zunächst allgemein in die Thematik der Urteilsheuristiken ein und erläutern im Speziellen die Funktionsweise der Ankerheuristik. Anschließend geben Sie einen Überblick über mögliche Anwendungsgebiete dieser Heuristik im Bereich der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung, indem Sie einen strukturierten Überblick über die bestehende Literatur auf diesem Gebiet erarbeiten. Abschließend verdichten Sie Ihre Ergebnisse zu den zentralen Kernaussagen Ihrer Arbeit.

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

Jacowitz, K. E. und Kahneman, D., 1995. Measures of anchoring in estimation tasks. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(11), S. 1161-1166.

Tversky, A. und Kahneman, D., 1974. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185, S. 1124-1131.