

THEMENBLÖCKE FÜR ABSCHLUSSARBEITEN (BEWERBUNGSFRIST: 04.10.2026)

Alle Themen können im Rahmen einer Bachelor- oder Masterarbeit bearbeitet werden. Die konkrete Fragestellung und methodische Ausgestaltung werden individuell abgestimmt.

THEMA: FLEXIBLE ARBEIT ZWISCHEN PRIVILEG UND LEISTUNGSNORM (Betreuerin: Sophie Ringler)

Themenblock I: „Whose Time Counts?“ – Zeitliche Leistungsnormen in flexibler Arbeit

Zeitliche Flexibilität gilt als zentrales Versprechen von Remote- und Hybridarbeit. Sie bedeutet jedoch nicht automatisch Freiheit von zeitlichen Anforderungen. Schnelle Reaktionen, kontinuierliche Verfügbarkeit und die Anpassung an organisationale Zeitrhythmen werden häufig als Zeichen von Engagement und Leistungsfähigkeit interpretiert. Yousafzai (2026) bezeichnet die Übersetzung solcher Normen in Leistungsmaßstäbe als „temporal injustice“. Baric et al. (2026) zeigen ergänzend, dass Arbeitszeit nicht für alle Beschäftigten gleich bewertet wird und die Kontrolle über die eigene Zeit ungleich verteilt ist. In flexibler Arbeit wird dieses Spannungsverhältnis besonders sichtbar: Beschäftigte erhalten formal mehr Autonomie, müssen ihre Verfügbarkeit aber häufig durch Abendarbeit, schnelle Reaktionen oder die private Organisation von Care sicherstellen.

Ziel der Arbeit ist es zu untersuchen, **welche zeitlichen Erwartungen flexible Arbeit prägen und wie sie zu Kriterien organisationaler Leistungsbewertung werden**. Im Mittelpunkt steht die Frage, wer dem Leitbild eines jederzeit verfügbaren und responsiven Beschäftigten entsprechen kann – und wer die zeitlichen Kosten flexibler Arbeit privat auffangen muss.

Mögliche Methodiken:

- Systematische Literaturrecherche
- Qualitative Interviews mit flexibel arbeitenden Beschäftigten
- Qualitative Analyse organisationaler Regelungen zu Erreichbarkeit und Meetingzeiten

Mögliche Forschungsfragen:

- Welche zeitlichen Erwartungen prägen Remote- und Hybridarbeit?
- Wie werden Responsivität und kontinuierliche Verfügbarkeit zu Kriterien organisationaler Leistungsbewertung?
- Welche Beschäftigten können diesen Erwartungen entsprechen und wer muss die damit verbundenen zeitlichen Kosten privat auffangen?

Literatur: Yousafzai, S. (2026). Whose Time Counts? A Commentary on Temporal Injustice and Crip Time. *Gender, Work & Organization*, 33(5), 1613–1621.

<https://doi.org/10.1111/gwao.70174>

Baric, M., Nayani, R., Sheng, I.X. & Connolly, S. (2026) The winner doesn't need to take it all: Unravelling the gendered value of work time. *International Journal of Management Reviews* e70035. <https://doi.org/10.1111/ijmr.70035>

Hermann, A., Clar-Novak, M. and Claes, M.-T. (2025), Gender-Specific Time Poverty: Examining the Impact of Teleworking in the Austrian Context. *Gender, Work & Organization*, 32(5): 1863-1874. <https://doi.org/10.1111/gwao.13231>

Themenblock II: Flexibilität als Privileg? – Wer kann hybrid arbeiten?

Remote- und Hybridarbeit gelten als zentrale Bestandteile einer flexiblen Arbeitswelt. Sie stehen jedoch nicht allen Beschäftigten gleichermaßen zur Verfügung. Zugang und Nutzung hängen wesentlich von der ausgeübten Tätigkeit, der beruflichen Position und dem organisationalen Kontext ab. Während wissensintensive, administrative und leitende Tätigkeiten häufig räumliche Flexibilität ermöglichen, bleiben Beschäftigte in personenbezogenen, manuellen oder ortsgebundenen Tätigkeiten vielfach davon ausgeschlossen. Flexible Arbeit kann damit ein ungleich verteiltes berufliches Privileg darstellen.

Ziel der Arbeit ist es, anhand vorliegender quantitativer Sekundärdaten eine „**Map of Flexibility**“ zu erstellen. Diese soll zeigen, in welchen Berufsgruppen und sozialen Gruppen flexible Arbeitsformen besonders häufig oder selten genutzt werden. Berücksichtigt werden können Merkmale wie Geschlecht, Elternschaft, Bildung, Erwerbsumfang und berufliche Position. Die Arbeit ist primär **deskriptiv** ausgerichtet: Im Mittelpunkt steht die Verteilung flexibler Arbeit, nicht deren kausale Wirkung. Die Auswertung erfolgt vorzugsweise mit **Stata oder SPSS**. Grundkenntnisse in quantitativen Forschungsmethoden sind wünschenswert.

Mögliche Forschungsfragen:

- Wie unterscheidet sich die Nutzung von Homeoffice und Hybridarbeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen?
- Welche sozialen Gruppen nutzen flexible Arbeit besonders häufig oder selten, insbesondere nach Geschlecht, Elternschaft, Bildung und beruflicher Position?
- Zeigt sich eine Differenz zwischen der grundsätzlichen Möglichkeit, flexibel zu arbeiten, und ihrer tatsächlichen Nutzung?

Literatur: Lott, Y., & Abendroth, A. K. (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. *Community, Work & Family*, 23(5), 593–611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>

Carrasco-Garrido, C., Raya, A. M., & Cabanes, A. M. (2026). Entrepreneurship and inequality in access to remote work: A longitudinal study of social groups in the United States. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 22(2), 89. <https://doi.org/10.1007/s11365-026-01220-x>

Themenblock III: Vom „Ideal Worker“ zum „Ideal Teleworker“ – Die dynamische Entwicklung eines organisationalen Leitbilds

Der traditionelle Ideal Worker ist durch uneingeschränkte Verfügbarkeit, physische Präsenz, lange Arbeitszeiten und die Entlastung von Sorgearbeit gekennzeichnet (Acker, 1990). Digitalisierung, Remotearbeit und die COVID-19-Pandemie haben die räumliche und zeitliche Organisation von Arbeit grundlegend verändert. Aktuelle Forschung deutet jedoch darauf hin, dass die Ideal-Worker-Norm dadurch nicht verschwunden ist. Vielmehr könnten traditionelle Anforderungen fortbestehen und um neue Erwartungen an digitale Verbundenheit, virtuelle Sichtbarkeit, Responsivität und ortsunabhängige Arbeitsbereitschaft ergänzt worden sein.

Ziel der Arbeit ist es, im Rahmen einer **systematischen Literaturrecherche** die **historische und dynamische Entwicklung** vom Ideal Worker zu einem möglichen „Ideal Teleworker“ zu rekonstruieren. Untersucht wird, welche Anforderungen fortbestehen, welche neu hinzukommen und welche gesellschaftlichen, technologischen oder organisationalen Veränderungen als Wendepunkte gelten können. Die Entwicklungsphasen werden nicht vorgegeben, sondern sollen eigenständig aus der Literatur abgeleitet und in einer **Periodisierung** oder einem **Prozessmodell** zusammengeführt werden.

Mögliche Forschungsfragen:

- Wie hat sich das organisationale Leitbild des idealen Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung verändert?

- Welche traditionellen Merkmale des Ideal Worker bestehen fort und welche neuen Erwartungen sind durch Remote- und Hybridarbeit hinzugekommen?
- Welche Entwicklungsphasen und Wendepunkte lassen sich identifizieren?

Literatur: Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
 McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2008). Visibility in the workplace: Still an essential ingredient for career success? *International Journal of Human Resource Management*, 19(12), 2198–2215. <https://doi.org/10.1080/09585190802479447>
 Zanhour, Mona, and Dana McDaniel Sumpter. 2024. The entrenchment of the ideal worker norm during the COVID-19 pandemic: Evidence from working mothers in the United States. *Gender, Work & Organization*: 31(2): 625–643. <https://doi.org/10.1111/gwao.12885>.
 Müller, Jan, and Heejung Chung. 2026. "From the Ideal Worker to the Inclusive Worker: Measuring Norm Shifts Within Occupational Contexts." *Gender, Work & Organization*: 33(1): 261–276. <https://doi.org/10.1111/gwao.70038>.

Themenblock IV: Flexibilität für alle oder Sonderlösung? – Organisationale Rahmung und Wahrnehmung flexibler Arbeit

Remote Work kann in Organisationen unterschiedlich gerahmt werden: als allgemeines Arbeitsmodell für alle Beschäftigten, als Instrument zur Steigerung von Produktivität und Arbeitgeberattraktivität, als individuell gewährtes Privileg oder als Unterstützungsmaßnahme für Eltern und Personen mit Sorgeverantwortung. Diese Rahmungen vermitteln, welchem Zweck flexible Arbeit dient und wer als legitime Nutzerin oder legitimer Nutzer entsprechender Angebote gilt.

Die Ausgestaltung und Kommunikation flexibler Arbeitsmodelle kann beeinflussen, ob Remote Work als selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitsorganisation oder als begründungsbedürftige Ausnahme wahrgenommen wird. Wird Remote Work als allgemeine Regelung angeboten, kann dies ihre organisationale Legitimität stärken. Eine gezielt an Eltern oder Mütter gerichtete Regelung kann flexible Arbeit hingegen stärker mit Sorgeverantwortung verbinden und dadurch geschlechterbezogene Annahmen über Engagement, Verfügbarkeit und berufliche Ambitionen aktivieren. Inwiefern solche Zusammenhänge vom organisationalen und kulturellen Kontext abhängen, ist eine weiterführende Frage.

Ziel der Arbeit ist es zu untersuchen, wie die **Ausgestaltung und Kommunikation flexibler Arbeit** deren organisationale Bedeutung und Legitimität prägt. Im Mittelpunkt steht insbesondere die Unterscheidung zwischen universellen und zielgruppenspezifischen Regelungen. Dabei können Geschlecht, Elternschaft, Führungsverantwortung und organisationaler Kontext berücksichtigt werden.

Mögliche Methodiken:

- Systematische Literaturrecherche
- Qualitative Analyse organisationaler Remote-Work-Policies oder Karrierewebsites
- Qualitative Interviews mit Führungskräften oder Personalverantwortlichen

Mögliche Forschungsfragen:

- Wie wird Remote Work in organisationalen Richtlinien und in der Unternehmenskommunikation gerahmt?
- Unter welchen Bedingungen wird flexible Arbeit als Recht, Privileg oder begründungsbedürftige Ausnahme wahrgenommen?
- Welche organisationalen Gestaltungs- und Kommunikationsformen tragen dazu bei, flexible Arbeit als selbstverständlichen Bestandteil der Arbeitsorganisation zu etablieren?

Literatur: Wang, S., & Chung, H. (2026). Revisiting Flexibility Stigma: How Framing Remote Working Shapes Bias Against Remote Workers. *Gender, Work & Organization*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/gwao.70115>

Noury, Lucie, Stéphan Pezé, and Sébastien Gand. (2026). "Consultants Who Pick Up Their Children Every Day Don't Exist": How Professionals Experience Conflicting Norms Through Successive Gendered Trials, *Gender, Work & Organization*: 33(4), 1310–1326.

<https://doi.org/10.1111/gwao.70129>

Williams, J.C., Blair-Loy, M. and Berdahl, J.L. (2013), Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69: 209-234.

<https://doi.org/10.1111/josi.12012>

THEMA: ORGANISATIONALES STIGMA

(Betreuer: Tim Emmel)

Themenblock I:

Wann wird aus öffentlicher Kritik ein organisationales Stigma?

Dieser Themenunterpunkt befasst sich mit der Frage, unter welchen Bedingungen öffentliche Kritik an einem Unternehmen über einen konkreten Anlass hinaus Bestand hat und zu einem organisationalen Stigma wird. Unter einem organisationalen Stigma wird dabei eine kollektiv geteilte Zuschreibung verstanden, wonach eine Organisation einen grundlegenden und tief verankerten Makel aufweist, der sie in den Augen relevanter Anspruchsgruppen diskreditiert (DEVERS ET AL., 2009). Damit ist Stigma als sozial konstruiertes Label ausdrücklich von einzelnen negativen Bewertungen, vorübergehender Kritik oder einer schlechten Reputation zu unterscheiden. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass ein kritisiertes Ereignis und ein dauerhaft bestehendes Stigma der gesamten Organisation nicht dasselbe sind, jedoch aus einem ausreichend schweren Ereignis ein organisationales Stigma entstehen kann (HUDSON, 2008). Im Mittelpunkt der Untersuchung steht daher, wie unterschiedliche Anspruchsgruppen solche Bewertungen entwickeln, verbreiten und mit Urteilen über die Legitimität eines Unternehmens verbinden. Die öffentliche Reaktion auf die Ölkatastrophe *Deepwater Horizon* und das verantwortliche Unternehmen BP wäre hier ein mögliches Beispiel; die Wahl des Untersuchungsfalls bleibt jedoch den Studierenden überlassen. Erwartet wird ein Beitrag, der die Entstehung eines organisationalen Stigmas systematisch herausarbeitet. Methodisch kommt eine qualitative Analyse öffentlicher Stellungnahmen, Medienberichte und weiterer Dokumente zu einem selbst gewählten Fall infrage. Ebenso ist eine theoriegeleitete Literaturarbeit möglich, die bisherige Erklärungen vergleicht und präzisiert, wann aus vorübergehender Kritik eine anhaltende negative Bewertung der Organisation entsteht.

Literatur: DEVERS, C. E., DEWETT, T., MISHINA, Y., & BELSITO, C. A. (2009). A general theory of organizational stigma. *Organization Science*, 20(1), 154–171.

<https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0367>

HUDSON, B. A. (2008). Against all odds: A consideration of core-stigmatized organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 252–266.

<https://doi.org/10.5465/AMR.2008.27752775>

Themenblock II:

Wie erleben und kommunizieren Beschäftigte die Stigmatisierung ihres Arbeitgebers?

Dieser Themenunterpunkt untersucht, welche Bedeutung ein organisationales Stigma für Menschen hat, die in einer öffentlich umstrittenen Organisation arbeiten. Von Interesse ist insbesondere, wie Beschäftigte ihre Tätigkeit gegenüber anderen erklären, mit kritischen Reaktionen umgehen und ihr Verhältnis zum Arbeitgeber beschreiben. So kann beispielsweise

die Arbeit für ein Unternehmen wie Rheinmetall, das von Vergne (2012) als Rüstungskonzern einer stigmatisierten Industrie zugerechnet wird, im privaten Umfeld sehr unterschiedlich bewertet und folglich auch sehr unterschiedlich kommuniziert werden. Die Arbeit kann beleuchten, welche Erfahrungen Beschäftigte mit solchen Bewertungen machen oder wie Organisationen sie im Umgang damit unterstützen können. Dabei ist zwischen dem Stigma einer Organisation und einer negativen Bewertung einzelner Tätigkeiten zu unterscheiden. Methodisch bieten sich qualitative Interviews an, deren Auswertung sich beispielsweise an GIOIA ET AL. (2013) orientieren kann. Alternativ kann eine theoriegeleitete Literaturarbeit untersuchen, wie organisationales Stigma, berufliche Identität und die Bindung an einen Arbeitgeber zusammenhängen.

Literatur: ASHFORTH, B. E., KREINER, G. E., CLARK, M. A., & FUGATE, M. (2007). Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. *Academy of Management Journal*, 50(1), 149–174. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24162092>

GIOIA, D. A., CORLEY, K. G., & HAMILTON, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>

VERGNE, J.-P. (2012). Stigmatized categories and public disapproval of organizations: A mixed-methods study of the global arms industry, 1996–2007. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1027–1052. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0599>

THEMA: STAKEHOLDERMANAGEMENT UND SOZIALE EVALUATION (Betreuer: Tim Emmel)

Themenblock III:

Abwägung unterschiedlicher Stakeholdererwartungen in organisationalen Entscheidungsprozessen

Im Zentrum dieses Themenunterpunkts steht die Frage, wie Unternehmen mit Erwartungen umgehen, die sich nicht gleichzeitig erfüllen lassen. Von besonderem Interesse ist, nach welchen Kriterien Organisationen die Anliegen verschiedener Anspruchsgruppen wahrnehmen, gewichten und in Entscheidungen berücksichtigen. Beim Tesla-Werk in Grünheide stehen beispielsweise Hoffnungen auf Arbeitsplätze und wirtschaftliche Entwicklung neben Sorgen um Wasserverbrauch und Umwelt. Die Arbeit soll anhand eines selbst gewählten Falls untersuchen, welche Erwartungen an ein Unternehmen herangetragen werden, wie es darauf reagiert und wie es seine Entscheidungen gegenüber den Beteiligten begründet. Darauf aufbauend kann beispielsweise ein praxisnahes Schema entwickelt werden, an dem sich Unternehmen beim Umgang mit konkurrierenden Forderungen orientieren können. Methodisch bietet sich eine qualitative Auswertung von Interviews, öffentlichen Stellungnahmen und weiteren Dokumenten an. Möglich ist auch eine theoriegeleitete Literaturarbeit, die bestehende Ansätze zur Identifikation und Priorisierung von Stakeholdern vergleicht und ihre Anwendbarkeit auf konkrete Entscheidungssituationen diskutiert. Entscheidend für eine erfolgreiche Arbeit in diesem Themenunterpunkt ist nicht nur die Wiedergabe bestehender Instrumente des Stakeholdermanagements, sondern die selbständige Abwägung und Kombination solcher Instrumente mit dem Ziel einer passgenauen Anwendung für den jeweiligen Fall.

Literatur: BUNDY, J., SHROPSHIRE, C., & BUCHHOLTZ, A. K. (2013). Strategic cognition and issue salience: Toward an explanation of firm responsiveness to stakeholder concerns. *Academy of Management Review*, 38(3), 352–376. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.0179>

MITCHELL, R. K., AGLE, B. R., & WOOD, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22(4), 853–886. <https://doi.org/10.5465/AMR.1997.9711022105>

Themenblock IV:

Stakeholdererwartungen zwischen medizinischer und missbräuchlicher Nutzung von Medikamenten in der Pharmaindustrie

Produkte wie medizinisches Cannabis oder verschreibungspflichtige Opioide können für die richtige Behandlung von Patientinnen und Patienten entscheidend sein. Gleichzeitig werfen ihr nichtmedizinischer Gebrauch, mögliche gesundheitliche Schäden und Fragen der Vermarktung gesellschaftliche Konflikte auf. Vor diesem Hintergrund befasst sich dieser Themenunterpunkt damit, wie Anbieter solcher Produkte auf unterschiedliche Erwartungen von Behandelnden, Patientengruppen, Behörden, Suchtprävention und weiteren Anspruchsgruppen reagieren. Von besonderem Interesse ist, wie Unternehmen den Zugang zu ihren Produkten, die Kommunikation über Nutzen und Risiken oder die Grenzen ihrer Vermarktung gestalten und begründen.

Ein mögliches Beispiel sind Hersteller für medizinisches Cannabis wie Tilray Deutschland oder Demecan. Ebenso können Unternehmen untersucht werden, die verschreibungspflichtige Opioide herstellen oder vertreiben. Die Arbeit soll ermitteln, welche Erwartungen in dem gewählten Kontext aufeinandertreffen, wo Spannungen entstehen und mit welchen konkreten Maßnahmen ein Unternehmen darauf antwortet. Dabei kann auch untersucht werden, ob unterschiedliche Stakeholder dieselbe Maßnahme als verantwortungsvoll, unzureichend oder widersprüchlich bewerten. Ziel ist es, nachvollziehbar zu machen, unter welchen Bedingungen solche Maßnahmen zur Legitimität eines Unternehmens beitragen können und wo ihre Grenzen liegen.

Methodisch kommt eine qualitative Analyse von Unternehmensdokumenten, öffentlichen Stellungnahmen und Äußerungen relevanter Anspruchsgruppen infrage. Alternativ kann eine theoriegeleitete Literaturarbeit organisationale Reaktionen auf widersprüchliche Erwartungen vergleichen und daraus praxisnahe Schlussfolgerungen für den beschriebenen Kontext entwickeln.

Literatur: HSU, G., KOÇAK, Ö., & KOVÁCS, B. (2018). Co-opt or coexist? A study of medical cannabis dispensaries' identity-based responses to recreational-use legalization in Colorado and Washington. *Organization Science*, 29(1), 172–190. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1167>