



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN

Informationen zur Masterarbeit

daniela.rastetter@uni-hamburg.de

Prüfende

- Für die Betreuung bei Rastetter, Schmucker und Schramm beachten Sie bitte das **gesonderte Bewerbungsverfahren** jeweils zum 15.7. und 15.1.
- Die Betreuung bei allen anderen Personen erfolgt nach **individueller Absprache** und hängt vom Thema und den jeweiligen Kapazitäten ab
- Die Lehrbeauftragten können angefragt werden. Wenn sie zustimmen, muss eine Person aus der Liste oben offizielle/r Erstbetreuer/in sein
- Möchten Sie eine andere Person als Erst- oder Zweitbetreuer/in einsetzen, richten Sie bitte einen begründeten Antrag an den Prüfungsausschuss. Er hat gute Aussichten auf Erfolg!
- Generell muss einer/eine der beiden Prüfer/innen professoral sein

Prüfende

- Die regelmäßig im Master HRM tätigen Lehrbeauftragten werden ebenfalls als Prüfer/innen bestellt und können angefragt werden. Wenn sie zustimmen, muss eine Person aus der Liste offizielle/r Erstbetreuer/in sein.

Prof. Dr. Beblo

Prof. Dr. Boenigk

Dr. Endemann

Prof. Dr. Geiger

Prof. Dr. Gilbert

Dr. Korff

Prof. Dr. Menz

~~Prof. Dr. Nowak~~

Prof. Dr. Rastetter

Dr. Schmucker

Prof. Dr. Schramm

Prof. Dr. Späth

Prof. Dr. R. Vogel

Prüfende

- Schwerpunkte der Prüfer/innen finden Sie auf deren Homepages
- Schramm, Schmucker, Rastetter nicht aufgeführt, da bekannt



Sebastian Späth

- Technologie- und Innovationsmanagement
- Digitale Plattformen
- Open Innovation



Dennis Heinrich

- Karriereforschung und Karrieremanagement
- Talent Management
- Neue Arbeitsformen und Plattformarbeit
- Vergütungsmanagement
- Strategisches Personalmanagement



Miriam Beblo

Wir forschen zu arbeitsmarkt- und familienpolitischen Themen und deren Geschlechterdimensionen mit ökonometrischen und experimentellen Methoden.

„Gerne begleiten wir sowohl Bachelor- als auch Masterarbeiten mit den Themenschwerpunkten Arbeit, Familie, Migration, Gender“. (eine LV besucht)

Prüfende



Dirk Gilbert

Strategisches Management und Ethik

Entgegen den meisten Ansätzen im strategischen Management gehen wir davon aus, dass Unternehmen als Teil der Gesellschaft letztlich als Mittel zum Zweck und nicht als Selbstzweck zu betrachten sind. Insofern gilt es, die Voraussetzungen, Inhalte und Ergebnisse des Strategieprozesses einer permanenten ethischen Reflexion zu unterziehen.



Aleksandra Endemann

- Karriere- bzw. Erwerbsverläufe
- soziale Ungleichheit, Gleichstellungspolitik, Managing Diversity
- Werte-/generationaler/demografischer Wandel und Arbeitsmarkt
- neue Formen der Arbeit



Rick Vogel

Unser interdisziplinäres Forschungsprogramm ist in der Managementforschung verwurzelt und hat Schnittstellen mit Politikwissenschaft, Psychologie, Soziologie und Verwaltungswissenschaft. Es verbindet wissenschaftliche Rigorosität mit praktischer Relevanz. Seine intellektuellen Wurzeln liegen in den verhaltensorientierten Ansätzen der Sozialwissenschaften, ohne darin einzelne theoretische oder paradigmatische Positionen zu privilegieren.

„Skizzieren Sie Ihre Ideen in einer kurzen Email an eine/n der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Sie können sowohl eigene Themenvorschläge machen als auch ein aktuell ausgeschriebenes Thema aufgreifen.“

Prüfende



Niklas Korff
• Arbeitsrecht



- Wolfgang Menz
- Wandel von Arbeit und Beschäftigung in Industrie und Dienstleistungen
 - Digitalisierung von Arbeit, Crowdfunding
 - Care-Arbeit, gemeinwohlorientierte Arbeit
 - Leistung, Belastung, Work-Life-Balance und Ständige Erreichbarkeit
 - Subjektive Ansprüche an Arbeit
 - Partizipation und Teilhabe; Interessenpolitik und Mobilisierung
 - Arbeit und Rechtspopulismus
 - Qualitative Methoden der Arbeits- und Sozialforschung
 - Bewerbung: Termin vereinbaren, Idee mitbringen, Exposé, Anmelden



- Daniel Geiger
- Routine Dynamics in Complex Emergencies: Coordinating under Conditions of Temporal Uncertainty
 - Managing Paradoxes and Tensions in Responding to Grand Societal Challenges
 - Bewerbung: 1-seitige Beschreibung der Themenidee, per Anmeldeformular an den Lehrstuhl schicken

Bewerbung



Beispiel Prof. Dr. Dirk Gilbert (laut Homepage)

Ablauf für die Bearbeitung von Abschlussarbeiten

1. Themenfindung

Unseren Forschungsschwerpunkten entsprechend betreuen wir Themen aus den Bereichen des strategischen Managements und der Unternehmensethik (CSR). In der [Themenübersicht \(PDF\)](#) finden Sie eine Auflistung möglicher Themen und der zugehörigen Betreuer/-innen.

2. Kontaktaufnahme

Nehmen Sie per E-Mail Kontakt zu dem/-r für Ihr Themeninteresse passenden Betreuer/-in an unserer Professur auf. Die Kontaktdaten finden sich in der [Themenübersicht \(PDF\)](#). Bitte senden Sie uns:

- Ihren Lebenslauf
- Ihre große Hausarbeit, inkl. Note (falls vorhanden)
- Geplanter Anfangs- und Abgabezeitraum

So gewinnen wir einen ersten Eindruck von Ihren Interessen und können intern die Betreuungsmöglichkeiten prüfen.

3. Vorgespräch

Hier lernen wir uns persönlich kennen, sprechen über Ihre Themenideen und versuchen, diese zu konkretisieren.

4. Erstellen des Exposés

Sie beginnen mit der detaillierten Literaturrecherche und verfassen ein Exposé.

5. Suche nach Zweitgutachter/-in (nur für Masterarbeiten)

Bei Masterarbeiten suchen Sie sich in Absprache mit Ihrem/-r Betreuer/-in einen Zweitgutachter/-in für Ihre Arbeit.

6. Besprechung des Exposés, Freigabe und Anmeldung

Sie besprechen mit Ihrem/-r Betreuer/-in das Exposé, nehmen ggfs. weitere Veränderungen vor und erhalten dann die Freigabe von Prof. Gilbert. Die Arbeit kann dann beim zuständigen Studienbüro angemeldet werden und der offizielle Bearbeitungszeitraum beginnt.

7. Verfassen der Arbeit

Beachten Sie bitte die Hinweise für Abschlussarbeiten. Alle weiteren Details zur Betreuung besprechen Sie direkt mit Ihrem/-r Betreuer/-in.

8. Betreuung

Während der Bearbeitungszeit steht Ihnen Ihr/-e Betreuer/-in bei Fragen und Problemen zur Seite.

9. Abgabe

Die fertige Arbeit muss fristgerecht in Papierform und in elektronischer Fassung im Studienbüro abgegeben werden.

Bewerbung

Bewerbung bei Dr. Endemann, Prof. Dr. Rastetter, Dr. Schmucker, Prof. Dr. Schramm (siehe Homepage)

Für Abschlussarbeiten an der Professur für Personal und Gender und an der Professur für Personalwirtschaft gibt es zwei zentrale Vergabezeiträume im Jahr: Juli (für das darauffolgende Wintersemester) und Januar (für das darauffolgende Sommersemester). Bewerbungsschluss ist jeweils der 15. Juli bzw. der 15. Januar, der Bearbeitungsbeginn und die Abgabe der Arbeit müssen dann im darauffolgenden Semester erfolgen (bei Studierenden nach der neuen HRM-Master-Ordnung in den darauffolgenden zwei Semestern).

Der nächste Bewerbungsschluss für eine Abschlussarbeit an den Professuren für Personal und Gender und für Personalwirtschaft ist der 15. Januar 2024.

Wenn Sie sich für eine Abschlussarbeit im nächsten Wintersemester interessieren, senden Sie bitte bis zum 15. Januar 2025 das vollständig ausgefüllte [pdf-Formular](#) per E-Mail an Silke Buck (Silke.Buck@uni-hamburg.de).

Nach Ende der Bewerbungsfrist werden wir eine Auswahl treffen und Sie spätestens bis zum 1.2.2025 darüber informieren, ob wir Ihnen eine Betreuungszusage machen können und wer Ihre Arbeit betreuen wird.

Bitte setzen Sie sich mit Ihrer Betreuerin / Ihrem Betreuer daraufhin zeitnah in Verbindung und besprechen Sie den konkreten Beginn und Ablauf Ihrer Arbeit. Wenn Sie sich zwei Wochen nach unserer vorläufigen Zusage nicht zurückgemeldet haben, verfällt die Zusage und es rückt ggf. ein Bewerber / eine Bewerberin von der Warteliste nach.

Formale Gestaltung

<https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/schramm/archiv/leitfaden-2024.pdf>

- Empfehlungen zur Erstellung von Abschlussarbeiten

5. Hinweise zum Umgang mit KI/AI ▪

Bei KI-basierten Systemen (wie z. B. Chat GPT, Chat Pdf o. ä.) handelt es sich ebenfalls um Hilfsmittel, die kenntlich gemacht und deren Nutzung dokumentiert werden müssen.

- Die Kommunikation mit der KI/AI (Fragen/Antworten) muss in einer Datei dokumentiert werden.
- Bei der Zitation der Inhalte aus der KI/AI verweisen Sie auf diese Datei im Kurzbeleg (Dokumentation ChatGPT o. ä. (Jahr): S. X, Z. Y)
- Die Verantwortung für die Richtigkeit und Angemessenheit der Inhalte Ihrer Arbeit bleibt weiterhin bei Ihnen.
- Es empfiehlt sich auch, bei KI-Ausgaben konkret die Primärquellen nachzurecherchieren.
- Wird der Nachweispflicht nicht nachgekommen, kann von einem Täuschungsversuch ausgegangen werden.

Entwicklung einer Masterarbeit

1) Themenfindung

- Mut für neue Themen und innovative Ideen!
- Wissenschaft lebt primär von neuen Impulsen und Kreativität

Insofern ist es spannend, neue Themen aufzuspüren! Auch in scheinbar alten Themen stecken neue Aspekte und wenig erforschte Nischen.

- Inspirationsquellen: aktuelle Beiträge in Fachzeitschriften, Buchbeiträge, Kongresse, Messen, Diskussionen aus der unternehmerischen Praxis, Expertenmeinungen, Trendstudien, Diskussionen in den Medien
- Und: Ihre Erfahrungen!

1) Themenfindung

Wissenschaftlich anschlussfähige Themen

- ... orientieren sich an aktuellen wissenschaftlichen und theoretischen Diskursen
- ... knüpfen an den Stand der Forschung und an bestehenden Theorien an
- ... ggf. nutzbar für Kongressbeiträge, für Aufsätze in Zeitschriften, für Buchveröffentlichungen, für eine Promotion
- Anregungen gibt es auch auf den Seiten der Professuren, die im Programm mitwirken

2) Thema entwickeln

I. Ideenscreening

Welches Thema interessiert mich, worüber möchte ich mehr erfahren, was motiviert mich über den Zeitraum der Masterarbeit?

Was sind meine beruflichen Ziele?

In welchem Bereich habe ich schon Vorwissen?

Über welches Netzwerk verfüge ich (Unternehmen/Organisationen/Einzelpersonen)?



2) Thema entwickeln

II. Ideenbewertung

Wie viele Ressourcen habe ich zur Verfügung (Zeit, Geld, ...)?

Welches Thema reizt mich am meisten?

Welches Thema orientiert sich am meisten an meinem Ziel
(beruflich, wissenschaftlich...)?

Welches Thema deckt sich am meisten mit meinen
Fähigkeiten?

...



3) Fragestellung entwickeln

Ideenauswahl

Theoriearbeiten / Empirische Arbeiten / Fallarbeiten

Für eine erfolgreiche Durchführung einer Untersuchung gilt:

- Eindeutigkeit der Fragestellung
- Wahl der Fragestellung bringt Eingrenzung und Strukturierung: Aspekte treten in den Vordergrund, rücken in den Hintergrund

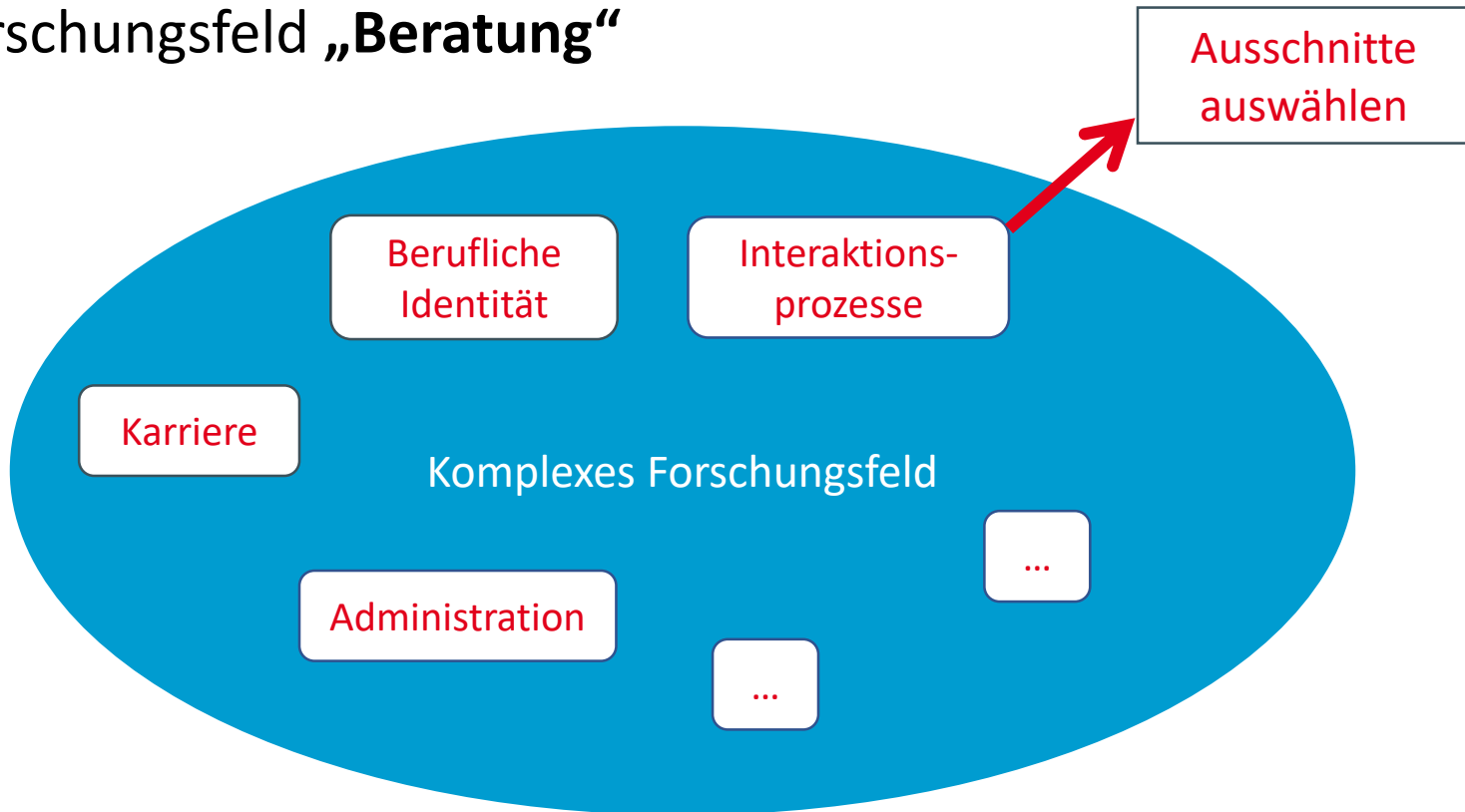
3) Fragestellung entwickeln



... Fragestellungen sind die Tür zum Forschungsfeld, bestimmen demnach auch die potenziellen Antworten!

3) Fragestellung entwickeln

z.B. Forschungsfeld „Beratung“



Zusammenfassung

- 1) Themenfindung
- 2) Thema entwickeln
 - I. Ideenscreening
 - II. Ideenbewertung
- 3) Fragestellung entwickeln
Ideenauswahl

Aufbau

Eigener Anteil in der Arbeit

- In empirischen Arbeiten/Fallarbeiten: Ca. die Hälfte der Darstellung sollte eigenen Ergebnissen gewidmet sein
- Theoriearbeiten: Meist keine Trennung von Theorien, Forschungsstand und Eigenanteil, deshalb ist dieser je nach Fragestellung und Herangehensweise individuell unterschiedlich

Methodenwahl

Mut zur Anwendung verschiedener Methoden, aber „Methode muss gegenstands-angemessen sein...“!

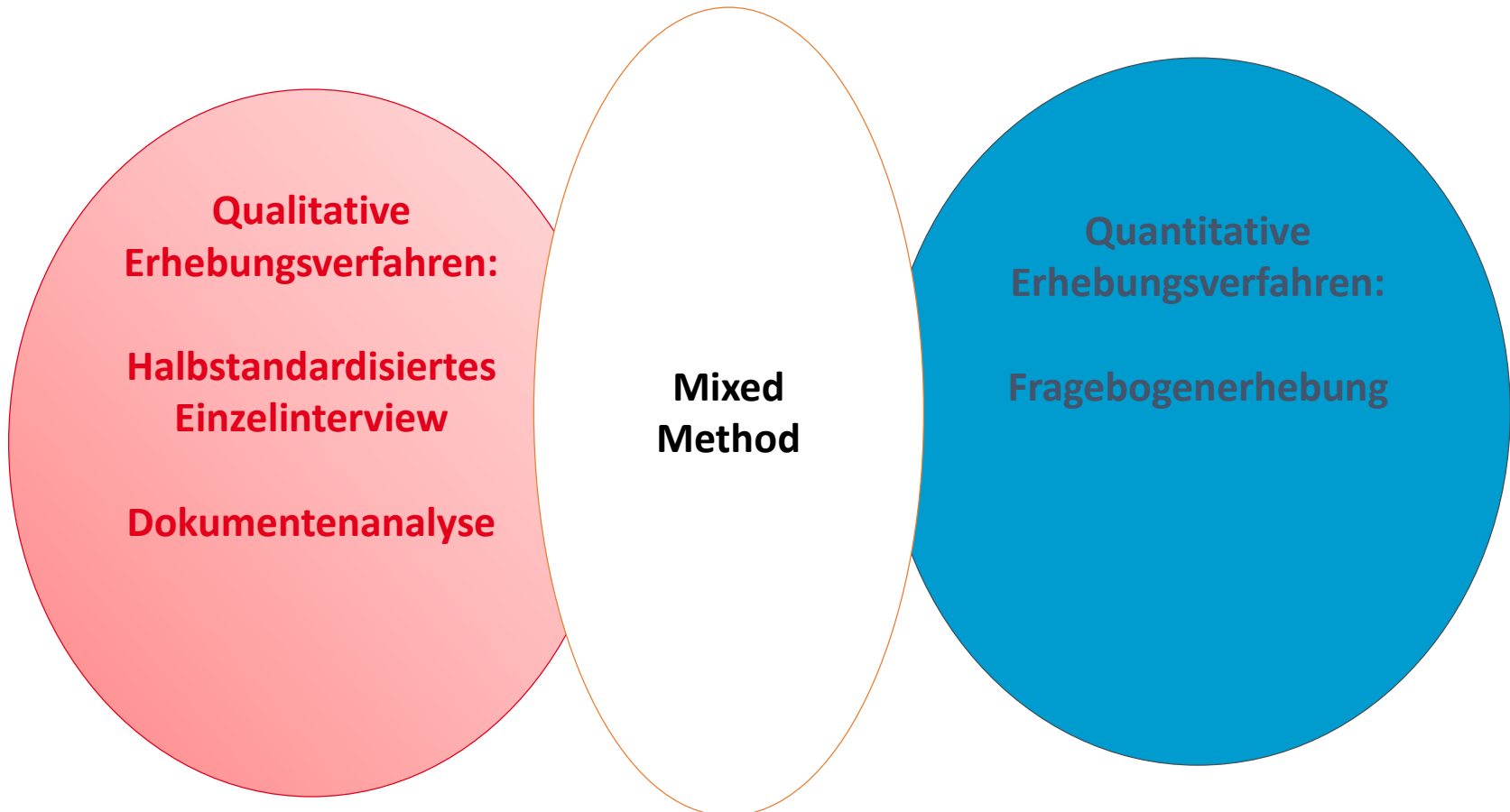
Bekannteste qualitative Methoden sind

- **Einzelinterviewverfahren**
 - Leitfadeninterviews
 - (Experten-, fokussiertes, problemzentriertes, halbstandardisiertes, ...)
 - Biographisch-narratives Interview
- **Gruppeninterviewverfahren** z.B. Gruppendiskussionen
- **Feldforschungsmethoden**
 - Teilnehmende Beobachtung
 - Archivarische Verfahren: Dokumentenanalyse



Methodenwahl - Erhebungsverfahren

Beispiel für Triangulation von Erhebungsverfahren



Methodenwahl

... „Methode muss gegenstands-angemessen sein“!

Auswertungsverfahren

- Inhaltsanalyse nach Mayring
- Dokumentarische Methode nach Bohnsack/Nohl
- Narrationsanalyse nach Fritz Schütze
- Grounded Theory nach Glaser/Strauss
- ...

Abschluss einer Masterarbeit

- Feinabsprachen mit Betreuer/Betreuerin
- Zeitplan überprüfen
- Quellen auf Richtigkeit und Aktualität prüfen
- Zirkelschluss mit Thema und Fragestellung (roter Faden, logischer Aufbau, ...)
- Korrekturphase
- Endphase: Drucken und Binden der Arbeit (falls nicht rein digital)

Auszug Modulhandbuch - Abschlussmodul (S.18)

Wozu? Nachweis, dass der Kandidat bzw. die Kandidatin in der Lage ist, innerhalb einer vorgesehenen Frist ein bestimmtes Problem selbständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten, regelmäßige Besprechungen mit dem Betreuer/der Betreuerin

Wie? Hohe Anforderungen an Form und Inhalt: Formulieren einer bearbeitbaren Forschungsfrage (Themenfindung), selbstständige Operationalisierung des Themas bzw. Erarbeitung eines Konzepts, fundierte Literaturrecherche, Datenerhebung und -auswertung bzw. Literatur- und Quellenanalyse sowie Schreiben einer eigenständigen wissenschaftlichen Abschlussarbeit

Was? Zulässig sind Themen, welche in einem Zusammenhang mit den Erkenntnissen aus dem Lehrprogramm des HRM stehen; Voraussetzung für die Zulassung ist die zuvor erfolgte fristgerechte Abgabe der letzten geforderten Teilprüfungsleistung des Studienprojekts zur Personal- und Organisationsforschung

Auszug Modulhandbuch - Abschlussmodul (S.18)

Formalitäten

- Sprache ist deutsch oder englisch
- Bearbeitungszeit beträgt sechs Monate
- 30 Leistungspunkte
- Umfang der Masterarbeit soll in der Regel ca. 50-70 Textseiten betragen, Abweichungen sind mit dem Erstprüfer bzw. der Erstprüferin abzustimmen!

Beispiele für Masterarbeiten 2023

- Diskriminierungs- und Stigmatisierungserfahrungen von erwerbstätigen Müttern im Kontext von mobile working
- Bürohund: Hunde am Arbeitsplatz. Chancen und Herausforderungen von Hunden am Arbeitsplatz in Bezug auf die Belastung der Mitarbeiter:innen
- Einfluss wahrgenommener Teamkonflikte auf die Entwicklung von Unternehmensbindung während der Einarbeitungszeit
- Agile Lernprojekte in der berufsbezogenen Weiterbildung für Unternehmen in der digitalen Transformation: Eine qualitative Erhebung von Erfolgsfaktoren am Beispiel der TÜV NORD GROUP
- Arbeitgeberattraktivität aus Sicht von Pflege-Auszubildenden im Übergang vom Ausbildungsverhältnis zur Festanstellung – eine Analyse am Beispiel des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf
- Chancen und Grenzen der analytischen Stellenbewertung bei Führungskräften
- Menschen mit Beeinträchtigung - Zielgruppenadäquate Kommunikation im Employer Branding: Unternehmenskommunikation am Fallbeispiel der Universität Hamburg
- Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Covid-19-Pandemie. Gestaltungsansätze für neue Büroumgebungen
- Co-Leadership – Wie beeinflusst Jobsharing auf der Führungsebene die Arbeitszufriedenheit von Führungskräften?
- Kann Kirche Karriere? Analyse der Karriereorientierung von Gemeinde- und Pastoralreferent:innen am Beispiel des Bistums Aachen

Beispiele für Masterarbeiten 2024

- Digitale Barrierefreiheit der DAX Unternehmen
- Workplace Spirituality – Eine empirische Studie zur Erforschung des Zusammenhangs mit der Wahrnehmung von Karriereerfolg
- **Selbstwirksamkeitserleben von Young Professionals: Eine qualitative Untersuchung im Berufsleben**
- Diversitätskompetenz in der Personalbeurteilung von Führungspersonen am Beispiel eines großen, deutschen Handels- und Dienstleistungsunternehmens
- Das Mitarbeiterjahresgespräch im Kontext des Positive Human Resource Managements - Wahrnehmungen von Beschäftigten und die Auswirkung auf ihr psychologisches Kapital
- Emotionale Intelligenz und Führung - Eine qualitative Analyse zum Einfluss emotionaler Intelligenz auf die Führung von Mitarbeitenden
- Chancen und Herausforderungen des KI-Einsatzes im Learning & Development: Eine qualitative Studie mit Expert:innen
- Frauen in Führungspositionen – eine empirische Erhebung der Wahrnehmung und Bewältigung geschlechtsbezogener Herausforderungen
- Eine multiperspektivische Studie zur hybriden betrieblichen Berufsausbildung – Relevanz, Erfahrungen und Erfolgsfaktoren im Zeitalter der Digitalisierung am Beispiel der Otto GmbH & Co KG
- People Analytics – Arbeitsgestaltung, Herausforderungen und praktische Umsetzung aus Sicht von HR Business Partnern in Zeiten fortschreitender Digitalisierung

Masterarbeiten 2024 – Beispiel für Fragestellungen

- **Selbstwirksamkeitserleben von Young Professionals: Eine qualitative Untersuchung im Berufsleben**
- Übergeordnete Fragestellung: „Wie erleben Young Professionals ihre Selbstwirksamkeit im Berufsleben? - Eine qualitative Untersuchung zur Identifizierung von Anforderungen, Umgangsweisen und Entwicklungen“
- Unterfragen: „Vor welchen Herausforderungen stehen Young Professionals, die ihre SWE im Berufsleben beeinflussen können?“
- - „Welche SWE besitzen die Young Professionals und wie gehen sie mit beruflichen Anforderungssituationen um?“
- - „Welche Erlebnisse haben Young Professionals gemacht, die positive oder negative Auswirkungen auf ihre SW-Entwicklung im Berufsleben hatten?“
- - „Was können Organisationen dafür tun, die SW der Young Professionals aufrecht zu erhalten und weiterzuentwickeln?“

Beziehungsmanagement

Betreuungssituation (abhängig von Betreuer/Betreuerin)

Betreuungsintensität (Einzelleistung)

Umgang mit Zweitgutachter/in

Umgang mit Quellen

Lerngruppen



HR-Trends



HR-Trends

Digitalisierung

KI & Algorithmus-
basierte HR-Tools

Experimente im
Metaverse

Strategische Führung

HR als Treiber des
Wandels

Neue KPIs für den
HR-Bereich

Management
Training

HR Trends 2023

Arbeitsformen & Richtlinien

Remote-First

Verbesserung der
hybriden Arbeitsform
Inflation und steigende
Kosten bekämpfen

Arbeitnehmer- fokus

Wohlbefinden und
mentale Gesundheit

Unternehmen
menschlicher
machen

HR-Trends

Menschlichkeit am Arbeitsplatz

Bekämpfung von Change Fatigue

Positive Beziehungen zwischen Arbeitgebern & Arbeitnehmern

Menschliche Unternehmenskultur

Führungskräfte kontinuierlich fördern

Auf die Krise der Führungskräfte reagieren

HR erfolgreich führen

HR Trends 2024

Mitarbeiterbindung nachhaltig erhöhen

Vergütungskonzepte neu überdenken

Umgang mit „Grumpy Staying“

Futures Literacy & Szenarioplanung

Den Arbeitsplatz der Zukunft definieren

Der Kampf um die Rückkehr ins Büro geht weiter

KI strategisch sinnvoll nutzen

Quellen



Verschiedene Vorlieben der Lehrenden (z.B. kein Wikipedia)

generell:

gute Mischung aus Zeitschriftenbeiträgen, Monografien, Sammelwerken, Internetquellen und Sonstigem

gute Mischung aus deutschen und englischsprachigen Quellen

nicht zu viele praxisnahe Quellen (Personalwirtschaft, Personalführung, Personal)

Immer eine gute Quelle:

German Journal of Human Resource Management / Zeitschrift für Personalforschung

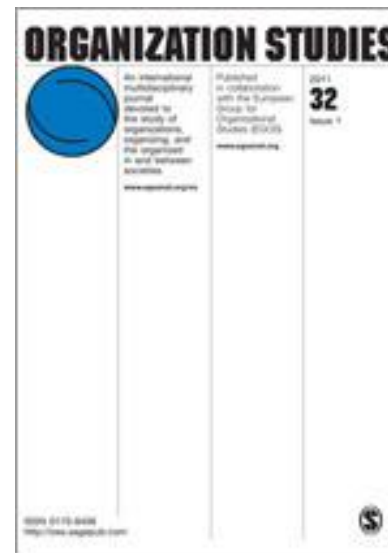
Quellen



Academy of
Management
Review



Management Revue



Organization Studies



Human Resource
Management

Quellen



Zeitschrift für
Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung
und Arbeitspolitik



Zeitschrift für
Diversitätsforschung
und -management



German Journal of
Human Resource
Management/
Zeitschrift für
Personalforschung



Zeitschrift für
Personalpsychologie

Wie komme ich zu einem Thema?

Welche Themen aus dem Studium sprechen mich an?

- Themen sprechen uns an, mit denen wir etwas verbinden, die mit uns persönlich zu tun haben. Erfahrungen und Erlebnisse aus den Arbeitstätigkeiten, aus Schule und Studium, aus der Familie, aus Beziehungen/Freundschaften etc.
- Was ist mir wichtig, wo möchte ich genauer hinsehen?



Wie komme ich zu einem Thema?

Irritationen,
Überraschungen,
Neugier



Wissenschaft



VIEL ERFOLG!

