

Special Call for Proposals
Führungskräfte in Österreich

Bei Veränderungsprozessen in Organisationen stehen Führungskräfte zumeist im Zentrum eines Changes. Sie entwickeln eine Zielvision, setzen zumeist Initialimpulse und haben einen Informationsvorsprung.

Im Rahmen dieses Special Calls suchen und unterstützen wir empirische Diplom- oder Masterarbeiten, welche sich mit den Anforderungen und Aussenbildern von Führungskräften in Österreich auseinandersetzen.

Themen können etwa die Folgenden sein:

- **Fit&Proper-Kriterien für Führungskräfte:**

Als eine Reaktion auf die Finanzmarktkrise der Jahre 2007/2008 haben Gesetzgeber und Regulatoren in Europa und Österreich vermehrt Fit&Proper-Tests für Führungskräfte in Finanzmarktunternehmen eingeführt. Designierte Vorstände und Aufsichtsräte von Banken, Versicherungen und Wertpapierfirmen müssen sich behördlichen Tests unterziehen, in welchen ihr Wissen über die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen abgeprüft wird. Wie auch auf Universitäten, bei als schwierig geltenden Prüfungen, hat sich innerhalb kürzester Zeit eine entsprechende Vorbereitungsbranche entwickelt, die den zukünftig führenden „Prüflingen“ zur Seite steht. Über die Kenntnis der eigenen Regulierungsgesetze in der Finanzindustrie stellt sich jedoch die Frage, welche sonstigen Fit&Proper-Kriterien an österreichische Führungskräfte angelegt werden (sollten). In diesem Thema könnten sich daher etwa folgende Fragen in Abschlussarbeiten behandelt werden:

- Welche Kompetenzen werden im Einstellungsprozess von österreichischen Führungskräften gefordert? *Mögliche Herangehensweise: etwa durch Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen; Experteninterviews mit Personalvermittlern*
- Welche Kompetenzen werden in (berufsbegleitenden) Lehrgängen zur Führungskräfteweiterbildung gelehrt? *Mögliche Herangehensweise: etwa durch Inhaltsanalyse von Jahresprogrammen entsprechender Anbieter; Experteninterviews mit Personalentwicklern, HR-Verantwortlichen oder Weiterbildungsanbietern*
- In welchen Feldern sehen Führungskräfte selbst einen Lern- oder Entwicklungsbedarf? *Mögliche Herangehensweise: etwa durch Inhaltsanalyse von FK-Interviews in Medien; Experteninterviews mit Führungskräften*

- **Ankerpunkte bei medialer FK-Berichterstattung:**

In Medien gibt es eine Vielzahl von thematischen Ankerpunkten mit welchen über Führungskräfte berichtet wird. Die Ernennung und die Abberufung von Vorständen (börselisteter) Unternehmen findet zumeist ihren Niederschlag in den Wirtschaftsteilen der Zeitungen. Ebenso wird im Zuge der Berichterstattung über wesentliche Unternehmensereignisse, wie Akquisitionen, Jahresabschlüsse oder wirtschaftskriminelle Handlungen und deren jeweiliger Sanktionierung Führungskräften breiter medialer Raum eröffnet. Vor diesem Hintergrund stellen sich Fragen, wie diese Reflexion des Handelns österreichischer Führungskräfte in den entsprechenden Medien ausgestaltet ist. In diesem

Thema könnten sich daher etwa folgende Fragen in Abschlussarbeiten behandelt werden (etwa in Form von Inhalts- oder Artefaktenanalyse [ausgewählter Medien], Experteninterviews):

- Welche thematischen Ankerpunkte zeigen sich bei einer Analyse der Berichterstattung (ausgewählter) österreichischer Medien im Zusammenhang mit Führungskräften?
- Mit welchen thematischen Ankerpunkten wird in österreichischen Medien über weibliche Führungskräfte berichtet?
- Welche thematischen Schwerpunkte lassen sich in den medialen Interviews mit Personalchefs hinsichtlich Karriereempfehlungen an Absolventen über einen Zeitraum von 10 Jahren ermitteln?
- Längsschnittanalyse: Welche thematischen Schwerpunkte zeigt die mediale Berichterstattung über „Bankmanager“ vor und nach der Finanzmarktkrise?

- **Einfluss von Gender auf Führung:**

Kaum ein Thema ist in den letzten Jahren in Wissenschaft und Medien im Bereich des Führungsverhaltens so intensiv bearbeitet worden, wie der Einfluss von Gender auf Führungsverhalten bzw Unternehmenserfolg. Die im Alltagsdiskurs verarbeiteten Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeiten zeigen jedoch kein konsistentes Bild: So wird einerseits, gestützt auf Forschungsergebnisse, argumentiert, dass es keine Unterschiede zwischen der (Führungs)Performance von Frauen und Männern gäbe; andererseits, dass Frauen sogar bessere Führungskräfte seien. Es liegt hierbei der Schluss nahe, dass Einschränkungen bzw Drittvariableneinflüsse aus den Forschungsergebnissen nur unzureichenden Eingang in die Medienberichterstattung gefunden haben. Im Rahmen einer Abschlussarbeit wäre es interessant durch eine Metaanalyse wissenschaftlicher Forschungs publikationen (etwa im deutschen Sprachraum) das Feld systematisch aufzubereiten.