

THEMA: FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN
(Betreuerin: Sophie Ringler)

Themenunterpunkt I:

The Role of Digital Platforms in Facilitating Women's Career Advancement

Digitale Plattformen bieten Frauen ein dynamisches und leicht zugängliches Umfeld, um sich über Karrierethemen auszutauschen, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen. Beispiele hierfür sind Online-Communities, Networking-Plattformen, Mentoring-Programme, Online-Kurse und Weiterbildung, aber auch die Möglichkeit, unternehmerisch tätig zu werden und zu gründen.

Geschlechterstereotype, Vorurteile, mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie, strukturelle Barrieren – all das sind mögliche Faktoren, die Frauen auf ihrem Karriereweg behindern. Können digitale Plattformen Frauen neue Chancen bieten die genannten Barrieren abzubauen und ihr Karriereambitionen zu fördern?

Im Rahmen der Arbeit kann beispielsweise untersucht werden, welche Plattformen derzeit am Markt existieren und wie diese von karriereorientierten Frauen genutzt werden. Interessant ist auch die Frage, ob Frauen tatsächlich von der Nutzung solcher Plattformen profitieren und wie diese gestaltet sein müssen, um Frauen bei ihren Karrierebestrebungen zu unterstützen?

Themenunterpunkt II:

“Think-manager-think-male“ – “Think-crisis-think-female“.
A review of the so-called “Glass-Cliff Phenomenon”.

Das "Glass-Cliff-Phänomen" bezieht sich auf die Tendenz, Frauen dann in Führungspositionen zu berufen, wenn sich Organisationen oder Unternehmen in Krisensituationen befinden oder vor großen Herausforderungen stehen. Im Gegensatz zum "Glass Ceiling", das sich auf unsichtbare Barrieren bezieht, die Frauen daran hindern, in höhere Positionen aufzusteigen, beschreibt das "Glass Cliff" die Situation, in der Frauen eher dann an die Spitze gelangen, wenn das Risiko des Scheiterns besonders hoch ist.

Dieses Phänomen hat weitreichende Auswirkungen auf die Karrieren von Frauen in Führungspositionen, da sie häufig mit herausfordernden Situationen konfrontiert sind, die schwer zu bewältigen sind und negative Auswirkungen auf ihre Reputation haben können. Es wirft auch Fragen zu Gleichberechtigung und Stereotypen in der Arbeitswelt auf und zeigt, wie Geschlechterstereotype die Wahrnehmung von Führungskompetenzen beeinflussen können.

Ziel der Arbeit soll es sein einen Überblick über bisherige Erklärungen oder auch Einflussfaktoren des Phänomens zu geben. Darüber hinaus ist es denkbar Empfehlungen auszusprechen, wie sowohl Frauen als auch Unternehmen auf das auftretende Phänomen reagieren sollten.

**THEMA: GOVERNANCE IN DER DIGITALISIERTEN WELT
(Betreuer: Tim Emmel)**

Themenunterpunkt I:

Organisationskultur und Compliance in digitalen Diskursräumen

Unter anderem durch die Entstehung von sozialen Medien hat sich ein globaler Diskursraum etabliert, in dem Unternehmen zunehmend direkt von ihren Stakeholdern beurteilt werden können. Die Gleichzeitigkeit und Unbegrenztheit des digitalen Diskurses gefährdet im Fall von „Shitstorms“ oder Boykottaufrufen die Wertschöpfung von Unternehmen. Um dem digitalen Diskurs nicht passiv gegenüberzustehen sind Bemühungen erforderlich, um die Glaubwürdigkeit des Unternehmens als Diskursteilnehmer zu stärken. Hierzu zählen Maßnahmen zur Verbesserung der internen Unternehmenskultur sowie konsequente Compliance-Mechanismen etwa im Bereich globaler Wertschöpfungsketten.

Im Rahmen einer Arbeit in diesem Themenschwerpunkt recherchieren Sie derartige Maßnahmen unter Berücksichtigung von digitalen Diskursräumen. Sie untersuchen die wissenschaftliche Literatur zum Thema auf Handlungsempfehlungen für Unternehmen, die sich den Anforderungen des digitalen Zeitalters stellen müssen.

Themenunterpunkt II:

Plattform-Governance und Stakeholder-Management im digitalen Zeitalter

Die Dynamiken von digitalen Plattformen und ihre Auswirkungen auf das Stakeholder-Management im heutigen Geschäftsumfeld sind komplex. In der Governance von Plattform-Unternehmen stellen sich Herausforderungen, die sich von traditionellen Prinzipien der Unternehmensführung unterscheiden. Hinsichtlich der Plattform-Governance werden in der Regel „harte“ und „weiche“ Governance-Mechanismen unterschieden. Eine Option wäre, Beispiele für beide Mechanismen zu finden und bezüglich der Eignung für das Stakeholder-Management zu vergleichen oder ein einzelnes Fallbeispiel aus der Governance-Perspektive genauer zu untersuchen.

Alternativ recherchieren Sie in der wissenschaftlichen Literatur, wie verschiedene Governance-Strategien die Interessen von Nutzer:innen, Regierungsbehörden, Investor:innen oder Arbeitnehmer:innen ausgleichen, um eine langfristige und nachhaltige Wertschöpfung im digitalen Zeitalter zu gewährleisten.