

Fachgebiet Controlling: Themen für Abschlussarbeiten

Vergabetermin: Februar 2026

Dieses Dokument enthält Titel und Beschreibungen der Themen, die die Studierenden am Fachgebiet Controlling bearbeiten können, die nach Abschluss des Verteilverfahrens für Bachelor- und Masterarbeiten im Februar 2026 einen Platz am Fachgebiet erhalten haben.

Die Themen sind vier Themenbereichen zugeordnet: Algorithmic Management and Control (AMC), Judgment and Decision Making (JDM), Corporate Governance und Nachhaltigkeit (CGN) und Anreize, Zielvorgaben und Leistungsbeurteilung (AZN).

Informationen zu der Möglichkeit, ein selbstgewähltes Thema, gegebenenfalls in Kooperation mit einem Praxispartner, zu bearbeiten, entnehmen Sie der Homepage des Fachgebiets.

Informationen zum Vergabeverfahren, zu möglichen Startterminen für Abschlussarbeiten, zum Abschlussarbeitenkolloquium, entnehmen Sie ebenfalls der Homepage des Fachgebiets.

Überblick über die Themen:

Thema AMC-01		Einsatzmöglichkeiten und Verbreitung von Algorithmen in der Unternehmenssteuerung
Thema AMC-02		Algorithmische Arbeitsplanung: Wahrnehmungen und Verhaltensreaktionen im Kontext digitaler Systeme der Unternehmenssteuerung
Thema AMC-03		Leistungsbewertung durch Algorithmen: Auswirkungen auf das Mitarbeiterverhalten
Thema AMC-04		Technologischer Wandel und Beschäftigung: Eine systematische Analyse des Einflusses von KI auf den Arbeitsmarkt
Thema JDM-01		Entscheidungsunterstützung durch Algorithmen: Gestaltung des Entscheidungsprozesses zur Verbesserung der Entscheidungsqualität
Thema JDM-02		Entscheidungsunterstützung durch Algorithmen: Wer trägt (wieviel) Verantwortung?
Thema JDM-03		Bestätigungsfehler in der Entscheidungsunterstützung durch Large Language Models
Thema JDM-04		Entscheidungen durch Stellvertreter
Thema CGN-01		Erfüllung finanzieller und nichtfinanzieller Zielvorgaben
Thema CGN-02		Nachhaltigkeitsberichterstattung und Regulierung: Eine Weltreise 2021-2025
Thema AZL-01		Festlegung von Zielvorgaben: Was bedeutet „herausfordernd, aber erreichbar“?
Thema AZL-02		Nachsicht und Zentralität in subjektiven Erfolgsbeurteilungen: Ursachen, Wirkungen und mögliche Gegenmaßnahmen

Thema AMC-01 | Einsatzmöglichkeiten und Verbreitung von Algorithmen in der Unternehmenssteuerung

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Die zunehmende Digitalisierung der Unternehmenssteuerung spiegelt sich nicht nur im Einsatz algorithmischer Systeme für die Managementunterstützung wider, sondern zunehmend auch in der Ausgestaltung der Management Control Systeme (MCS), sei es in der Zuteilung von Aufgaben oder auch in der Bewertung von Arbeitsleistung durch Algorithmen. Ein jüngster OECD-Bericht aus dem Jahr 2025 hat aufgezeigt, wie verbreitet solche Systeme in der Praxis bereits sind. Diese Arbeit ist zweigeteilt. Der erste Teil untersucht anhand einer Literaturanalyse, für welche Einsatzgebiete von MCS sich algorithmische Verfahren eignen, nicht nur im Hinblick auf die technische Eignung, sondern auch im Hinblick auf potentielle Auswirkungen auf das Organisationsverhalten. Der zweite Teil, ebenfalls auf Basis einer Literaturanalyse, setzt eine Recherche darüber voraus, wie verbreitet diese Systeme bereits sind, bevor diese Entwicklung vor dem Hintergrund der Ergebnisse des ersten Teils diskutiert wird.

Literatur zum Einstieg:

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of management annals*, 14(1), 366-410.

OECD (2025): Algorithmic Management in the Workplace: New Evidence from an OECD Employer Survey, *OECD Artificial Intelligence Paper*, No. 31.

Bergmann, M., Brück, C., Knauer, T., & Schwering, A. (2020). Digitization of the budgeting process: determinants of the use of business analytics and its effect on satisfaction with the budgeting process: M. Bergmann et al. *Journal of Management Control*, 31(1), 25-54.

Thema AMC-02 | Algorithmische Arbeitsplanung: Wahrnehmungen und Verhaltensreaktionen im Kontext digitaler Systeme der Unternehmenssteuerung

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Algorithmen treffen zunehmend Managemententscheidungen, die vorher von Menschen getroffen wurden. Der Einsatz von Algorithmen kann die Wahrnehmung derer, die von den Entscheidungen betroffen sind, beeinflussen. Ein Beispiel ist die Personaleinsatzplanung bzw. die Zuteilung von Arbeitsaufträgen, in der über den Arbeitseinsatz von Mitarbeitern entschieden wird. Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage, welche Wahrnehmungen und Verhaltensreaktionen bei denjenigen entstehen, die von Entscheidungen der Personaleinsatzplanung bzw. der Zuteilung von Arbeitsaufträgen betroffen sind. Dazu erfolgt eine ausführliche Analyse der aktuellen Literatur.

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das die komplexen Wechselwirkungen zwischen dem Einsatz von Algorithmen und verschiedenen Dimensionen der Verhaltensreaktionen abbildet und die bestehende Literatur darin einordnet;
- (b) Entwicklung eines eigenen Studiendesigns, welches Wahrnehmungen und Verhaltensreaktionen der von den Entscheidungen betroffenen Personen testet. Die Beschreibung des Designs beinhaltet die Art der Studie (Fragebogenstudie, Vignettenexperiment, Feldexperiment), die konkrete Entscheidungssituation, gegebenenfalls Manipulationen sowie die zu messenden Variablen;
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

[Bachelorarbeit: Ohne weiteren optionalen Bestandteil]

Literatur zum Einstieg:

Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big data & society*, 5(1), 2053951718756684.

Bai, B., Dai, H., Zhang, D., Zhang, F., & Hu, H. (2021). The impacts of algorithmic work assignment on fairness perceptions and productivity. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2021, No. 1, p. 12335). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Duggan, James & Sherman, Ultan & Carbery, Ronan & McDonnell, Anthony. (2020): Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM, in: *Human Resources Management Journal*, 30(1), S. 114-132.

Thema AMC-03 | Leistungsbewertung durch Algorithmen: Auswirkungen auf das Mitarbeiterverhalten

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Unternehmen in der heutigen Zeit digitalisieren sich zunehmend. Damit einhergehend gewinnt der Einsatz intelligenter Technologien wie Lernalgorithmen in verschiedenen Einsatzbereichen immer mehr an Relevanz. In dieser Arbeit geht es um die Forschungsfrage, wie Mitarbeiter darauf reagieren, wenn ihre Arbeitsleistung nicht von einem Menschen als Vorgesetzten, sondern von einem Algorithmus bewertet wird, und wenn auf Basis dieser Leistungsbewertungen beispielsweise Entscheidungen über Beförderungen oder Kündigungen getroffen werden.

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das die komplexen Wechselwirkungen zwischen dem Einsatz von Algorithmen und verschiedenen Dimensionen des Mitarbeiterverhaltens abbildet und die bestehende Literatur darin einordnet;
- (b) Entwicklung eines eigenen Studiendesigns, mit dem sich die Verhaltensreaktionen von Mitarbeitern testen lassen. Die Beschreibung des Designs beinhaltet die Art der Studie (Fragebogenstudie, Vignettenexperiment, Feldexperiment), die konkrete Entscheidungssituation, gegebenenfalls Manipulationen sowie die zu messenden Variablen;
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

[Bachelorarbeit: Ohne weiteren optionalen Bestandteil]

Literatur zum Einstieg:

Köchling, Alina. & Wehner, Marius Claus. & Ruhle, Sascha Alexander. (2025): This (AI)n't fair? Employee reactions to artificial intelligence (AI) in career development systems, in: Review of Managerial Science, 19(4), S. 1195-1228.

Newman, David T. & Fast, Nathanael J. & Harmon, Derek J. (2020): When eliminating bias isn't fair: Algorithmic reductionism and procedural justice in human resource decisions, in: Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 160, S. 149-167.

Thema AMC-04 | Technologischer Wandel und Beschäftigung: Eine systematische Analyse des Einflusses von KI auf den Arbeitsmarkt

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Eine vielbeachtete Studie von Frey & Osborne aus dem Jahr 2013 (publiziert in 2017) hat den Einfluss von KI auf Veränderungen in unterschiedlichsten Berufen im Sinne der Automatisierbarkeit von Aufgabenprofilen untersucht und aufgezeigt, dass in den darauffolgenden 10-20 Jahren 47 % der Berufe, in denen US-Beschäftigten arbeiten, ein hohes Automatisierungsrisiko aufweisen würden. Während diese Prognose eine intensive Diskussion über mögliche Beschäftigungsverluste auslöste, zeigen neuere Forschungsarbeiten ein differenzierteres Bild technologischer Transformationsprozesse. Ziel der Arbeit ist es, auf Basis einer Literaturanalyse aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen durch den zunehmenden KI-Einsatz nachzuzeichnen. Die zentrale Forschungsfrage lautet: „Wie beeinflusst der Einsatz von Robotic und künstlicher Intelligenz die Beschäftigungsstrukturen und inwieweit bestätigen empirische Befunde frühere Automatisierungsprognosen?“

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit als weiteren optionalen Bestandteil eine eigene empirische Erhebung, die den Schlussfolgerungen der Literaturanalyse die persönlichen Einschätzungen potenziell betroffener Beschäftigter gegenüberstellt.

[Bachelorarbeit: Ohne weiteren optionalen Bestandteil]

Literatur zum Einstieg:

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280 (Erstveröffentlichung 2013).

Zika et al. (2025). Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt, IAB-Forschungsbericht, 23/2025.

Filippi, E., Bannò, M., & Trento, S. (2023). Automation technologies and their impact on employment: A review, synthesis and future research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, 122448.

Hötte, K., Somers, M., & Theodorakopoulos, A. (2023). Technology and jobs: A systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, 194, 122750.

Thema JDM-01 | Entscheidungsunterstützung durch Algorithmen: Gestaltung des Entscheidungsprozesses zur Verbesserung der Entscheidungsqualität

Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Entscheidungsumgebungen kombinieren zunehmend menschliches Fachwissen mit algorithmischer Unterstützung. Diese Arbeit untersucht, wie die Struktur der Interaktion zwischen Mensch und Algorithmus („human in the loop“ bzw. „algorithm in the loop“) die Entscheidungsqualität beeinflusst, mit dem Ziel, Interaktionsdesigns zu identifizieren, die die komplementären Stärken beider Akteure nutzen. Die zentrale Forschungsfrage lautet: „Welchen Einfluss haben alternative Ausgestaltungen der Interaktion einem menschlichen Entscheidungsträger und einem Algorithmus auf die Entscheidungsqualität?“

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das einen systematischen Überblick über die unterschiedlichen Ausgestaltungsmöglichkeiten des Entscheidungsprozesses gibt und die bestehende Literatur darin einordnet;
- (b) Entwicklung eines eigenen konkreten Studiendesigns, mit dem sich eine vorteilhafte Ausgestaltung des „human in the loop“ Entscheidungsprozesses testen lässt. Die Beschreibung des Designs beinhaltet sowohl eine konkrete Anwendungssituation als auch konkrete Manipulationen des „human in the loop“-Prozesses.
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

Literatur zum Einstieg:

Green, B., & Chen, Y. (2019). The principles and limits of algorithm-in-the-loop decision making. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1-24.

Natarajan, S., Mathur, S., Sidheekh, S., Stammer, W., & Kersting, K. (2025, April). Human-in-the-loop or AI-in-the-loop? Automate or Collaborate?. In *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence* (Vol. 39, No. 27, pp. 28594-28600).

Sele, D., & Chugunova, M. (2024). Putting a human in the loop: Increasing uptake, but decreasing accuracy of automated decision-making. *Plos one*, 19(2), e0298037.

Thema JDM-02 | Entscheidungsunterstützung durch Algorithmen: Wer trägt (wieviel) Verantwortung?

Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Inwieweit Manager sich auf algorithmische Entscheidungssysteme verlassen, sollte rational ausschließlich von der Qualität des Ratschlags abhängen. Studien zeigen jedoch, dass Manager, die für ihre Entscheidungen verantwortlich gehalten werden, ihre Entscheidungen strategisch an die algorithmischen Systeme delegieren, um Verantwortung für riskante oder unpopuläre Entscheidungen abzugeben. Die zentrale Forschungsfrage der Arbeit lautet: „Inwiefern nutzen Entscheider algorithmische Systeme strategisch, um Verantwortung zu teilen oder zu delegieren?“.

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das einen systematischen Überblick über die Ursachen der Zuweisung von Verantwortung bzw. der strategischen Zuschreibung von Verantwortung zu Algorithmen gibt und die bestehende Literatur darin einordnet;
- (b) Entwicklung eines eigenen konkreten Studiendesigns, mit dem sich die Verantwortungsteilung als Entscheidungsmotiv aufzeigen lässt; die Beschreibung des Designs beinhaltet sowohl eine konkrete Entscheidungssituation als auch eine konkrete Beschreibung der manipulierten sowie gemessenen Variablen.
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

Literatur zum Einstieg:

Aschauer, F., Sohn, M., & Hirsch, B. (2024). Managerial advice-taking—Sharing responsibility with (non) human advisors trumps decision accuracy. *European Management Review*, 21(1), 186-203.

Kirchkamp, O., & Strobel, C. (2019). Sharing responsibility with a machine. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 80, 25-33.

Gazit, L., Arazy, O., & Hertz, U. (2023). Choosing between human and algorithmic advisors: The role of responsibility sharing. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 1(2), 100009.

Kotzian, P., Bauch, K. A., & Weißenberger, B. E. (2025). Accountability and managerial advice-taking: comparing human and algorithmic advisers. *Management Decision*, 63(13), 545-567.

Bartling, B., & Fischbacher, U. (2012). Shifting the blame: On delegation and responsibility. *The Review of Economic Studies*, 79(1), 67-87.

Thema JDM-03 | Bestätigungsfehler in der Entscheidungsunterstützung durch Large Language Models

Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Menschen sind grundsätzlich dazu geneigt, solche Informationen eher zu akzeptieren, die die ursprüngliche Meinung bestätigen, als solche, die dieser Meinung widersprechen. Studien zeigen, dass Large Language Models (LLMs) bestehende Überzeugungen der Entscheider bestätigen und dadurch systematisch Bestätigungsfehler (Confirmation Bias) verstärken. Dies wirft die Frage auf, wie LLMs die Informationssuche und -verarbeitung beeinflussen. Die zentrale Forschungsfrage lautet: „In welchem Ausmaß und unter welchen Bedingungen führen LLM-Empfehlungen dazu, dass Entscheider (falsche) bestehende Überzeugungen verstärken?“

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das aufzeigt, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der Confirmation Bias Forschung im Zusammenhang mit generativer KI und der allgemeinen Confirmation Bias Forschung bestehen;
- (b) Entwicklung eines eigenen konkreten Studiendesigns, mit dem sich testen lässt, unter welchen Bedingungen Large Language Models als Bestätigungsfehler verstärken bzw. wie diese programmiert werden müssen, um Bestätigungsfehlern entgegenzuwirken; die Beschreibung des Designs beinhaltet sowohl eine konkrete Entscheidungssituation als auch eine konkrete Beschreibung der manipulierten sowie gemessenen Variablen.
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

Literatur zum Einstieg:

Lopez-Lopez, E., Abels, C. M., Holford, D., Herzog, S. M., & Lewandowsky, S. (2025). Generative artificial intelligence-mediated confirmation bias in health information seeking. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1550(1), 23-36.

Bashkirova, A., & Krpan, D. (2024). Confirmation bias in AI-assisted decision-making: AI triage recommendations congruent with expert judgments increase psychologist trust and recommendation acceptance. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, 2(1), 100066.

Selten, F., Robeer, M., & Grimmelikhuijsen, S. (2023). 'Just like I thought': Street-level bureaucrats trust AI recommendations if they confirm their professional judgment. *Public Administration Review*, 83(2), 263-278.

Thema JDM-04 | Entscheidungen durch Stellvertreter

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Entscheidungen werden häufig von Stellvertretern für ihre Auftraggeber oder Schutzbefohlenen getroffen - von Fondsmanagern für Anleger, von Vorständen für Aktionäre, von Eltern für ihre Kinder. Dabei stellt sich die Forschungsfrage, welche und wessen Präferenzen solche Entscheidungen treiben. (Leiten die Stellvertreter ihre Entscheidungen präzise aus den Präferenzen ihrer Auftraggeber ab oder orientieren sie sich z.B. eher an den eigenen Präferenzen?)

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das aufzeigt, welche Determinanten das Entscheidungsverhalten von Stellvertretern treibt und die bestehende Literatur einordnet;
- (b) Entwicklung eines eigenen konkreten Studiendesigns, mit dem sich überprüfen lässt, ob Stellvertreter die Präferenzen ihrer Auftraggeber berücksichtigen. Das Studiendesign soll in einer Pilotstudie mit realen Testpersonen validiert werden.
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

[Bachelorarbeit: Ohne weiteren optionalen Bestandteil]

Literatur zum Einstieg:

Batteux, E., Ferguson, E., & Tunney, R. J. (2017). Risk preferences in surrogate decision making. *Experimental psychology*.

Tunney, R. J., & Ziegler, F. V. (2015). Toward a psychology of surrogate decision making. *Perspectives on Psychological Science*, 10(6), 880-885.

Thema CGN-01 | Erfüllung finanzieller und nichtfinanzieller Zielvorgaben

Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

In den Vergütungspaketen von Vorständen finden sich seit Jahren zunehmend neben klassischen finanziellen Kennzahlen auch ESG-Kennzahlen (z.B. CO₂-Reduktion, Diversitätskennzahlen). Da in aller Regel Vergütungen auf der Basis des Erfüllungsgrades von Zielvorgaben festgelegt werden, stellt sich die Frage, wie oft Vorstände diese Vorgaben tatsächlich erreichen und ob die Häufigkeit des Erreichens sich zwischen finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen unterscheidet. Um dieser Frage nachzugehen, sammelt die Arbeit auf der Basis eines aktuellen Literaturüberblicks eigenständig Daten aus den Geschäfts- bzw. Vergütungsberichten der DAX-40 Unternehmen der Jahre 2023-2025 und wertet diese aus.

Literatur zum Einstieg:

Cohen, S., Kadach, I., Ormazabal, G., & Reichelstein, S. (2023). Executive Compensation Tied to ESG Performance: International Evidence. *Journal of Accounting Research*, 61(3), 805–853.

Zens, P. & Heiler, C. (2025): Nachhaltig führen, nachhaltig belohnen. Springer.

Badawi, A. B., & Bartlett, R. (2024). ESG overperformance? Assessing the use of ESG targets in executive compensation plans. Available at SSRN.

Thema CGN-02 | Nachhaltigkeitsberichterstattung und Regulierung: Eine Weltreise 2021-2025

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Die Arbeit verfolgt zwei Fragestellungen: Erstens recherchiert sie den Entwicklungsstand und die Dynamik regulatorischer Rahmenbedingungen für die Berichterstattung von Unternehmen insbesondere über ökologische und soziale Nachhaltigkeit in den wichtigsten Wirtschaftsräumen, um der Frage nachzugehen, wie sich die Regulierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung international in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Zweitens bewertet die Arbeit auf der Basis einer Literaturanalyse die Unterschiede in den Regulierungen aus ökonomischer Perspektive. Ausgangspunkt sind die im Jahr 2021 bestehenden Regelungen (EU-Staaten sowie USA und weitere ausgewählte Staaten insbesondere des asiatischen Wirtschaftsraums). Aufbauend daraufhin wird dargestellt, welche Gesetze, Standards und Durchsetzungsmechanismen seitdem eingeführt oder aber wieder abgeschafft bzw. ausgesetzt wurden. Schließlich geht es um die ökonomische Bewertung dieser Veränderungen.

Literatur zum Einstieg:

Hummel, K., & Jobst, D. (2024). An overview of corporate sustainability reporting legislation in the European Union. *Accounting in Europe*, 21(3), 320-355.

Kling, C. L., Polasky, S., & Segerson, K. (2025). Changes in US environmental policy under the Trump Administration: An economic perspective¹. *Environmental and Resource Economics*, 88(9), 2291-2317.

Thema AZL-01 | Festlegung von Zielvorgaben: Was bedeutet „herausfordernd, aber erreichbar“?

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Zielvorgaben sind ein zentrales Steuerungsinstrument in Organisationen. In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie hoch bzw. schwierig Ziele gesetzt werden sollten, um Leistung optimal zu fördern. Während ein Teil der Forschung zeigt, dass anspruchsvolle Zielvorgaben die Motivation steigern und zu höherer Leistung führen können, weisen andere Studien darauf hin, dass hohe Zielvorgaben demotivierend und dadurch Leistung beeinträchtigen wirken können oder sogar kontraproduktives Verhalten fördern können. Aus diesem Zielkonflikt hat sich ein Empfehlungsgrundsatz entwickelt, wonach Zielvorgaben ambitioniert, aber erreichbar sein sollen, um optimale Leistungsanreize zu setzen. Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautet: „Welche Konsequenzen können unterschiedliche Zielschwierigkeiten haben und wo verläuft die Grenze zwischen leistungssteigerndem Anspruch und leistungshemmendem Druck?“

Die Arbeit untersucht die Forschungsfrage auf der Basis einer Literaturanalyse. Darüber hinaus enthält die Arbeit einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das die Determinanten optimaler Zielschwierigkeit systematisch erarbeitet und die bestehende Literatur einordnet;
- (b) Entwicklung eines eigenen Studiendesigns, mit dem sich die Wirkungsweisen unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade von Zielen testen lassen. Die Beschreibung des Designs beinhaltet die konkrete Entscheidungssituation, die konkrete Aufgabe der Studienteilnehmer, die Manipulation der Zielschwierigkeit sowie die zu messenden Variablen;
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

[Bachelorarbeit: Ohne weiteren optionalen Bestandteil]

Literatur zum Einstieg:

Arnold, M. C., & Artz, M. (2015). Target difficulty, target flexibility, and firm performance: Evidence from business units' targets. *Accounting, organizations and society*, 40, 61-77.

Webb, R. A., Williamson, M. G., & Zhang, Y. M. (2013). Productivity-target difficulty, target-based pay, and outside-the-box thinking. *The Accounting Review*, 88(4), 1433-1457.

Merchant, K. A., & Manzoni, J. F. (1989). The achievability of budget targets in profit centers: A field study. In *Readings in Accounting for Management Control* (pp. 496-520). Boston, MA: Springer US.

Matějka, M., & Ray, K. (2017). Balancing difficulty of performance targets: Theory and evidence. *Review of Accounting Studies*, 22(4), 1666-1697.

Kim, S., Matejka, M., & Park, J. (2023). Economic determinants and consequences of performance target difficulty. *The Accounting Review*, 98(2), 361–387

Kuroki, M., & Shirinashihama, Y. (2025). Target Difficulty, Psychological Capital, and Work Engagement. *European Accounting Review*, 34(5), 2077-2099.

Thema AZL-02 | Nachsicht und Zentralität in subjektiven Erfolgsbeurteilungen: Ursachen, Wirkungen und mögliche Gegenmaßnahmen

Bachelor- oder Masterarbeit

Kurzbeschreibung:

Die Leistungsbeurteilung von Mitarbeiter:innen erfolgt in Unternehmen oft subjektiv durch deren Vorgesetzte; das gilt sowohl auf Top Management Team-Ebene als auch für Mitarbeiter:innen auf unteren Ebenen. Solche subjektiven Beurteilungen haben Vorteile, bergen aber auch Gefahren aufgrund möglicher Verzerrungen in den Beurteilungen. Auf Mitarbeiter:innenseite können aufgrund solcher Verzerrungen Gefühle von Unsicherheit und Ungerechtigkeit entstehen. In dieser Arbeit geht es um zwei häufige Typen von Verzerrungen: Nachsicht (engl. Leniency, Vorgesetzte geben ungerechtfertigt gute Beurteilungen) und Zentralität (engl. Centrality, Vorgesetzte differenzieren nicht ausreichend zwischen den Mitarbeiter:innen). Auf der Basis einer Literaturanalyse sollen sowohl die Ursachen dieser Verzerrungen als auch deren mögliche Auswirkungen auf die Leistungsmotivation der Mitarbeiter:innen systematisch herausgearbeitet, theoretisch begründet und empirisch validiert werden. Schließlich sollen Maßnahmen zur Verringerung der Verzerrungen diskutiert werden, darunter insbesondere der Einsatz von „Kalibrierungskomitees“.

Die Arbeit enthält neben der Literaturanalyse zu den Forschungsfragen einen oder mehrere der folgenden weiteren optionalen Bestandteile:

- (a) Entwicklung eines theoretischen Rahmenmodells, das die potenziellen Ursachen und Wirkungen von Nachsicht und Zentralität systematisch abbildet und die bestehende Literatur einordnet;
- (b) Entwicklung eines eigenen Studiendesigns, mit dem sich die Auswirkungen der Einführung eines Kalibrierungskomitees auf Leistungsbeurteilungen von Vorgesetzten und auf die Leistungsmotivation der Mitarbeiter:innen gezielt testen lassen; die Beschreibung des Designs beinhaltet sowohl eine konkrete Anwendungssituation als auch konkrete Manipulationen der Leistungsbeurteilung;
- (c) Auswertung einer eigenen empirischen Erhebung (z.B. in der Form von Interviews); diese Option steht nur offen, wenn Sie Zugang zu geeigneten Testpersonen bzw. Interviewpartnern haben.

[Bachelorarbeit: Ohne weiteren optionalen Bestandteil]

Literatur zum Einstieg:

Bol, J. C. (2011). The determinants and performance effects of managers' performance evaluation biases. *The Accounting Review*, 86(5), 1549-1575.

Demeré, B. W., Sedatole, K. L., & Woods, A. (2019). The role of calibration committees in subjective performance evaluation systems. *Management Science*, 65(4), 1562-1585.

Bol, J. C., De Aguiar, A. B., & Lill, J. B. (2025). Calibration in the performance evaluation process. *Human Resource Management*, 64(4), 1141-1159.