



DIE ABSCHLUSSHELFER

# MUSTER VORLAGE

*Einleitung*



# Hallo!

Wissenschaftliches Arbeiten kann überwältigend wirken – Fachbegriffe, Zitierstile, Zeitdruck. Genau deshalb setzen wir uns für Euch auf vielfache Weise ein, wie etwa mit dieser Mustervorlage.

Wir begleiten seit Jahren Studierende auf ihrem Weg zu Haus-, Bachelor- oder Masterarbeiten – und wissen: Der erste Schritt ist oft der schwerste. Deshalb machen wir ihn gemeinsam.

Diese Mustervorlage gibt Dir einen verständlichen Überblick über die wichtigsten Bausteine der Einleitung. Ganz ohne unnötigen Fachjargon, dafür mit echten Tipps aus der Praxis.

Viel Erfolg und Freude beim Lesen – und denk dran: Du bist nicht allein.

Herzlichst,

*Amin Rafiki*

die-abschlussshelfer.de

info@der-abschlussshelfer.de



DIE ABSCHLUSSHELFER

# INHALT

KAPITEL 1

Musterbeispiel

KAPITEL 2

Über uns



DIE ABSCHLUSSHELFER

“Findest Du denn, dass die Bedingungen für das Studieren für jeden gleich sind? Gleichsam günstig? Gleichsam förderlich? Ich muss das leider verneinen.”

AMIN RAFIKI

KAPITEL 1

---

# Musterbeispiel

# 1. Einleitung

## 1.1 Themeneinführung & Relevanz

Das Interesse für das Thema, dass Selbstverständnis des Führungsbegriffes zu hinterfragen, resultierte am persönlichen Beispiel aus der direkten Betroffenheit als Arbeitnehmender. Hier konnte ich nicht nur als partiell Führender, sondern auch als Geführter aus erster Hand erfahren, wie fundamental der Einfluss der Digitalisierung für die Führungsstrukturen und -ansätze ausfällt. Dabei kann insbesondere auf die Transformation der Arbeit selbst hingewiesen werden. Spätestens seit der Corona-Krise erfolgte schließlich eine öffentlichkeitswirksame Enträumlichung der Arbeit – nun ist es teilweise Gang und Gäbe in Unternehmen, dass die Mitarbeitenden in Präsenz, mobil oder von Zuhause aus arbeiten. Dass dies einen immanenten Einfluss auf das Führungsverständnis bewirkt, weisen derweil nicht nur die persönlichen Erfahrungen nach.

Tatsächlich erkennen exemplarisch benannt auch Jaeger und Dicker (2021), dass die Anforderung, Mitarbeitende bzw. räumlich verstreute Teams zu führen oder zur Zusammenarbeit zu befähigen, keine Neuheit ist, sondern etablierter Teil der Privatwirtschaft. Dies nicht zuletzt wegen der Globalisationsströmungen, etwa der verstärkten Vernetzung der Logistik und Produktion. (Jaeger, Dicker, 2021, S. 120)[1] Hier spielt die Covid-19-Pandemie eine verstärkende Rolle, die nicht etwa den Trend zur Enträumlichung in der Arbeitswelt begründet, sondern diesen vorhandenen Trend befeuert, wodurch sich das dezentrale sowie das mobile Arbeiten inzwischen selbst in Organisationen und Branchen etabliert haben, die gegenüber jener Arbeitsformen eher Skepsis bewiesen. (ebd.)[2]

In diesem Zusammenhang entstand eine große Verunsicherung, in der viele Organisationsteilnehmende nicht wussten, wie die Enträumlichung etwa technisch geschultert und realisiert werden kann. (Zirkler et al., 2020, S. 2)[3] Hier stellte sich u. a. auch die Frage, ob überhaupt die notwendige (technologische) Infrastruktur gegeben ist. Nicht wenige mussten zudem lernen, mit den neuen Werkzeugen wie etwa Google Meets oder Zoom im professionellen Kontext umzugehen. (ebd.)[4]

[1] Vgl. Jaeger, M., Dicker, M. (2021): Führen auf Distanz – (wie) gelingt das?, S. 120

[2] Vgl. ebd.

[3] Vgl. Zirkler et al. (2020): Führung auf Distanz. Eine Untersuchung zur Distanzführung während des coronabedingten Lockdowns 2020 an der ZHAW, S. 2

[4] Vgl. ebd.

Auch Rosa (2014) verweist darauf, dass dergleichen Krisen in gesellschaftlichem Maße als Beschleuniger fungieren (Rosa, 2014, S. 61–65).[1] Zirkler et al. (2020) schreiben hierzu: „Die Corona-Krise und die aus ihr abgeleiteten Massnahmen [sic.] (wie der Lockdown) haben Veränderungen in der Organisation ZHAW nicht eigentlich ausgelöst, sondern nur beschleunigt“ (Zirkler et al., 2020, S. 2).[2] Organisationsspezifisch kann selbst auf einen Digitalisierungsschub durch die Krise von 5 Jahren im engen Zeitrahmen von wenigen Wochen verwiesen werden. (ebd.)[3]

Die Ursprünge der Enträumlichung bzw. der Entgrenzung von Zeit und Raum kann eher auf die Etablierung des Internets zurückgeführt werden. Durch dieses nämlich rückten zuvor entfernte soziale und geografische Räume stark zusammen. (Möller et al., 2022, S. 444)[4] Kein Wunder also, dass die Digitalisierung in mannigfachen Organisationen sowie in der Politik an Aufmerksamkeit gewann und diese auch über Jahre hinweg hielt. (Bau, Altepost, 2020, S. 1)[5] Denn eine Konsequenz der Entgrenzung mittels der Digitalisierung ist die Umgestaltung der Arbeitswelt durch dieselbe. Aus genau diesem Grund ergibt sich die Relevanz jener Arbeit. (Möller et al., 2022, S. 443)[6] Obgleich die dramatischen Anpassungen in der Arbeitswelt teils interessenbezogen eher darauf abzielen, die Bedingungen der Transformation zu erfassen oder pragmatisch fundierte Bemühungen zu befeuern, um den Transformationsprozess zu gestalten (Bau, Altepost, 2020, S. 1)[7], kann mit derselben Berechtigung auch die Frage gestellt werden, wie sich neben der Arbeitsbedingungen auch die Führungsbedingungen, ja schließlich auch das Führungsverständnis verändert?

[1] Vgl. Rosa, H. (2014): Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne, S. 61–65

[2] Vgl. Zirkler et al. (2020): Führung auf Distanz. Eine Untersuchung zur Distanzführung während des coronabedingten Lockdowns 2020 an der ZHAW, S. 2

[3] Vgl. ebd.

[4] Vgl. Möller et al. (2022): Virtuelles Arbeiten, Führung auf Distanz, S. 444

[5] Vgl. Bau, M., Altepost, A. (2020): Führung auf Distanz: Zwischen digitaler Nähe und sozialer Ferne, S. 1

[6] Vgl. Möller et al. (2022): Virtuelles Arbeiten, Führung auf Distanz, S. 443

[7] Vgl. Bau, M., Altepost, A. (2020): Führung auf Distanz: Zwischen digitaler Nähe und sozialer Ferne, S. 1

Dieser Frage entsprechend, besteht im Rahmen jener wissenschaftlichen Untersuchung ein vordergründiges Interesse daran, die Transformation nicht nur der Bedingungen des Führens nachzuvollziehen, sondern auch herauszuarbeiten, inwiefern das Verständnis des Führungsbegriffes sich wandelt. Dafür sei auf das nachfolgende Unterkapitel 1.2 verwiesen, welches sich mit der zu deklarierenden Zielsetzung, der umzusetzenden Methodik sowie der generellen Struktur der Arbeit befasst.

## 1.2 Zielsetzung, Forschungsfrage und Methodik

Ziel der hiesigen Arbeit ist es, auszuarbeiten, wie sich das Führungsverständnis durch die Enträumlichung der Arbeitswelt verändert hat. Hier soll in jedem Fall zuvor erarbeitet werden, wie Führung zuvor im Einfluss traditioneller Ansätze begriffen wurde. Die resultierende Divergenz aus beiden Begriffsverständnissen kann im Rahmen der Arbeit dazu dienen, Implikationen für Theorie und Praxis auszusprechen. Methodisch basiert die Arbeit auf einer fundierten Literaturanalyse, die sich insbesondere in Kapitel 2 ausdrückt, sowie einem vertiefend fungierenden Literatur Review, das darauf abzielt, möglichst aktuelle und wissenschaftlich hochwertige Quellen in Bezug auf die Zielsetzung sowie die nachfolgend formulierte Forschungsfrage zu reflektieren. Das Literatur Review sowie alle Erwägungen, die dieses betreffen, werden dabei ausführlich im dritten Kapitel adressiert. Für die in Kapitel 2 realisierte Literaturanalyse gelten derweil zwei Kriterien, die die Qualität der Analyse gewährleisten sollen. Hier handelt es sich um:

1. Kriterium – Aktualität: Da es sich um ein hochgradig aktuelles Thema handelt und im Kontext der Digitalisierung ohnehin die Halbwertszeit neuer Technologien sehr kurz ausfällt, ist es wichtig, insbesondere Quellen heranzuziehen, die in ihren Inhalten nicht schnell obsolet werden. Um dies zu gewährleisten, werden bevorzugt Quellen herangezogen, die im Zeitraum der letzten fünf Jahre publiziert wurden. Ausnahmen werden nur dort gemacht, wo dies sinnvoll erscheint und die Gültigkeit der Inhalte länger gelten.

2. Kriterium – Wissenschaftlichkeit: Weiterhin gilt der Anspruch, möglichst nur wissenschaftlich fundierte Quellen heranzuziehen. Dies, weil somit ein Qualitätsstandard eingehalten werden kann und die Aussagekraft der eigenen Erkenntnisse nicht torpediert werden. D. h. konkret gesprochen, dass etwa auf einen unverhältnismäßig hohen Gebrauch von Internetquellen verzichtet wird, und der Fokus eher auf Artikel aus renommierten (wissenschaftlichen) Zeitschriften liegt. Hier wird vor allem auf ResearchGate und SpringerLink zurückgegriffen.

Die Forschungsfrage, die im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit untersucht wird, lautet dabei wie folgt:

### **Inwiefern führen räumliche Distanz und Digitalisierung zu einer Neudefinition von Führung**

## **1.3 Struktur der Arbeit**

Die Arbeit ist in fünf Hauptkapitel gegliedert, die darauf ausgerichtet sind, der deklarierten Zielsetzung sowie der Beantwortung der Forschungsfrage zu dienen.

Das erste Kapitel, die Einleitung, führt einerseits in das Forschungsvorhaben sowie die Herangehensweise ein, klärt aber auch, was die Zielsetzung ist und wie die Arbeit strukturiert ist.

Das zweite Kapitel bildet das theoretische Fundament, welches darauf abzielt, das notwendige Hintergrundwissen zu erarbeiten, um einerseits die Forschungsfrage tiefgreifend zu durchdringen und später, am dem vierten Kapitel, eine gut fundierte Reflexion der Forschungsfrage zu gewährleisten. Aus diesem Grund werden zuerst einmal die wichtigsten Begriffe angesprochen und in ihrer Bedeutung geklärt (2.1), während ebenso gängige, jedoch unverändert relevante theoretische Ansätze (2.2) herausgearbeitet werden. Sobald dies erfolgt ist, wird in Kapitel 2.3 bis 2.5 spezifisches Wissen kumuliert, welches sehr stark von der Forschungsfrage geprägt ist. In diesem Fall handelt es sich um Wissensgebiete wie etwa den Chancen und Herausforderungen der Führung im digitalen Kontext oder den wesentlichen Unterschieden der Führung in Präsenz und aus der Ferne.

Im dritten Kapitel, dem empirischen Fundament, wird dann das Literatur Review in seiner Durchführung transparent dargestellt und es wird ebenso in Form einer Literatur Review Matrix auf die Ergebnisse des Reviews eingegangen. Sowohl in Kapitel 2 als auch in Kapitel 3 wird dabei jeweils die Forschungsfrage als eigenes Unterkapitel evaluiert.

Das vierte Kapitel widmet sich der Evaluation der Ergebnisse. Dies einmal in Form einer Zusammenführung der Erkenntnisse aus der Literaturanalyse und dem Literatur Review. Andererseits erfolgt auch die als Ziel formulierte Neudefinition der Führung. Abgerundet wird das vierte Kapitel mittels der Reflexion des Forschungsansatzes sowie der Literaturlbasis und dem Aussprechen eventueller Implikationen für Organisationen und Führungskräfte. Final wird die Arbeit mithilfe des fünften Kapitels beendet. Hier erfolgt im Fazit einmal die klare Beantwortung der Forschungsfrage sowie ein Ausblick.

# Literaturverzeichnis

Bau, M., Altepost, A. (2020): Führung auf Distanz: Zwischen digitaler Nähe und sozialer Ferne, GfA, Dortmund (Hrsg.): Frühjahrskongress 2020, Berlin Beitrag A.7.1 Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch?

Jaeger, M., Dicker, M. (2021): Führen auf Distanz – (wie) gelingt das?, Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. Berlin, Hannover, Leipzig, Düsseldorf, Stuttgart.

Möller, H., Bachmann, T., Fietze, B. (2022): Virtuelles Arbeiten, Führung auf Distanz, Organisationsberatung, Supervision, Coaching, SpringerNature Link, Wiesbaden. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11613-022-00791-2>

Rosa, H. (2014). Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne (10. Aufl., Bd. 1760). Suhrkamp.

Zirkler, M., Scheidegger, N., Bargetzi, A. I. (2020): Führung auf Distanz. Eine Untersuchung zur Distanzführung während des coronabedingten Lockdowns 2020 an der ZHAW, Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften. Zürich.

KAPITEL 2

---

ÜBER UNS



DIE ABSCHLUSSHELFER

„Im Grunde haben wir  
ein recht einfaches Versprechen:  
Wir schreiben jede Arbeit, als ob es unsere  
eigene wäre. Punkt.“

# Wir sind für Dich da!



Egal ob Hausarbeit, Bachelorarbeit oder Masterthesis – wir begleiten Dich vom ersten Gedanken bis zur letzten Fußnote. Du brauchst Struktur, Klarheit oder einfach jemanden, der weiß, wie man wissenschaftlich schreibt? Dann bist Du bei uns genau richtig.

MELDE DICH

Im Grunde haben wir ein recht einfaches Versprechen: **“Wir schreiben jede Arbeit so, als ob es unsere eigene wäre. Punkt.”**

Amin Rafiki

Geschäftsführer & Senior-Ghostwriter  
die-abschlussshelfer.de



Dein Erfolg beginnt genau hier.

die-abschlussshelfer.de  
info@der-abschlussshelfer.de

# Unsere Versprechen

## PERSÖNLICH & PROFESSIONELL

Du hast direkten Kontakt zu unseren Senior-Ghostwritern mit jeweils über 1.000 erfolgreich abgeschlossenen Projekten. Jedes Projekt wird persönlich begleitet. Keine Zwischenstelle.



## SCHNELL & FAIR

Lieferung auf Tagesbasis:  
Bezahlt wird im Voraus –  
geliefert wird am nächsten  
Tag.



*Gemeinsam mehr sein!*

# Unsere Versprechen

## PLAGIATSFREIHEIT & QUELLENÜBERGABE

Wir liefern ausschließlich  
originäre Texte – inklusive aller  
verwendeten Quellen zur  
vollständigen  
Nachvollziehbarkeit.



## KI-FREI & VERSTÄNDLICH

Unsere Texte werden nicht nur  
von Menschen geschrieben,  
sondern auch nachbearbeitet:  
Martina (65), unsere erfahrene  
Texterin, sorgt dafür, dass alles  
klar, nachvollziehbar und  
garantiert KI-frei ist.



*Gemeinsam mehr sein!*

# Unsere Versprechen

RATENZAHLUNG  
OHNE AUFPREIS

Faire Bezahlung: Auf Wunsch  
kannst du in Raten zahlen –  
ganz ohne Zusatzkosten.



10 % EMPFEHLUNGS-  
PRÄMIE

Für jedes erfolgreich  
vermittelte Projekt erhältst Du  
eine **Provision von 10 %** – ein  
Dankeschön für Dein  
Vertrauen.



*Gemeinsam mehr sein!*



# Thesis-Planer

DIE BASICS

EINLEITUNG

THEORIE

METHODIK

DISKUSSION

FAZIT

# Danke!

Wir freuen uns sehr, Dich auf Deinem akademischen Weg begleiten zu dürfen. Wenn Du Fragen hast oder Dir individuelle Unterstützung wünschst, melde Dich jederzeit gerne bei uns.

Wir glauben: Jede\*r kann wissenschaftlich schreiben – mit der richtigen Anleitung, praxisnahen Tipps und einem klaren Plan. Und genau das bekommst Du bei uns.



DIE ABSCHLUSSHELFER

## Kontakt:

[die-abschlussshelfer.de](https://die-abschlussshelfer.de)

[info@der-abschlussshelfer.de](mailto:info@der-abschlussshelfer.de)