

CURRICULUM VITAE PROF. DR. FLORIAN KUNZE

University of Konstanz
Chair for Organizational Behavior
Department of Politics and Public Administration
Postbox D-87, 78457 Konstanz, Germany
+49 7531 88 2355
florian.kunze@uni-konstanz.de
Date of birth 23/02/1981
Twitter: @ProfKunze

ACADEMIC WORK EXPERIENCE

- Since 07/2014 **Full Professor (W3) for Organisational Studies**, University of Konstanz, Germany
- 06/2018 **Visiting Professor University of Maastricht**, Netherlands
- 05/2016-06/2016 **Visiting Professor University of Rutgers**, School of Management and Labor Relations
- 07/2014 **Visiting Professor at the University of Bath**, UK, Department of Organization Studies
- 04/2014-7/2014 Substitute Professor for Organisational Studies, University of Konstanz, Germany
- 02/2013-07/2014 **Assistant Professor at the Institute for Leadership and Human Resource Management**, University of St. Gallen, Switzerland
- 02/2012–01/2013 Visiting Scholar **Anderson School of Management**, University of California, Los Angeles (**UCLA**)
- 10/2010–01/2012 **Assistant Professor at the Institute for Leadership and Human Resource Management**, University of St. Gallen, Switzerland
- 10/2006-12/2012 **Research fellow at the St. Gallen Research Centre for Ageing, Welfare and Labour Market Analysis (SCALA)** of the University of St. Gallen, Switzerland
- 10/2006–9/2010 **Research Associate at the Institute for Leadership and Human Resource Management**, University of St. Gallen, Switzerland

ACADEMIC EDUCATION

- 02/2007–9/2010 **Ph.D. in Management**, University of St. Gallen, Switzerland (**Grade 6.0, summa cum laude**)
- *Dissertation topic*: Successful management of the demographic change in companies – potential impacts and intervention strategies for an aging workforce
 - **Winner of the dissertation award** for the best management dissertation at the University of St. Gallen in 2010
- 09/2008–12/2010 **Certificated University Didactic Program**, University of St. Gallen, Switzerland
- 300 hour practical and theoretical education program on teaching at university level
- 07/2008 **Essex Summer School in Social Science and Data Analysis, United Kingdom**

- 10/2001–7/2006 **Diploma in Politics and Management (equivalent to M.Sc.)**, University of Konstanz, Germany (**Grade 1.3, excellent**)
- 09/2002–06/2003 **Studies abroad at the University of Pavia**, Italy

EDITORIAL ACTIVITIES

- Associate Editor** **European Journal of Work and Organizational Psychology** (2016-2020)
- Editorial Board** **Work, Aging and Retirement** (since 2014)
- Membership** **Small Group Research** (since 2015)
Leadership Quarterly (since 2016)

AWARDS & GRANTS

Awards

- 2022 Academy of Management **Conference Best Paper with International Implications** -OB Division
- 2021 Finalist **Best Paper Award VHB** (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre)
- 2020 **Top 50** Rank for research productivity among Business Professors below 40 years in the „**Wirtschaftswoche Ranking**“
- 2020 Finalist **Best Paper Award VHB** (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre)
- 2019 Academy of Management **Conference Best Paper with International Implications** -OB Division
- 2019 Academy of Management **Conference Best Paper Proceedings** – OB Division
- 2016 Finalist **Personnel Psychology Best Paper Award**
- 2016 Academy of Management **Conference Best Paper Proceedings** – OB Division
- 2015 **Parasuraman Outstanding Publication Award** der Academy of Management
- 2014 **Vontobel Price** for Research on Aging (**15.000 CHF**)
- 2014 **Outstanding Paper Award Journal of Managerial Psychology**
- 2012 **Best paper award of the Journal of Organizational Behavior**
- 2012 Academy of Management **conference best paper** proceedings – OB Division
- 2012 Academy of Management **conference best paper** proceedings – GDO Division
- 2011 **Outstanding reviewer award**, Academy of Management conference (GDO Division)
- 2010 **Dr. Peter Wehrhahn Award** for the best dissertation within the management department of the University of St. Gallen in 2010 (**5.000 CHF**)
- 2010 Academy of Management **conference best paper** proceedings – GDO Division
- 2009 Academy of Management **conference best paper** proceedings – OB Division

Third Party Funding

- 2020 **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (1.067.600€)**
▪ Project title: “ **Digitalization, Automation and the Future of Work in Post-Industrial Welfare States.**”, Project within the EXC 2035 at University Konstanz with: Prof. Marius Busemeyer, Prof. Sebastian Findeisen, JProf. Sebastian Koos, JProf. Stephan Maurer
- 2019 **Agentur Q Baden-Württemberg (170.000 €)**
Project title: **Increasing digital fluency of employees**

- 2019 **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (952.651 €)**
▪ Project title: “**Integration at Work**: How workplace policies affect labor market inequality between native and foreign-born apprentices in Germany”, Project within the EXC 2035 at University Konstanz with: Prof. Claudia Diehl, Prof. Stephan Schumann und J-Prof. Sebastian Koos
- 2018 **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Excellence Initiative**
▪ Project title “The politics of inequality”, EXC 2035, Full proposal for Cluster of Excellence. One out of 25 Principal Investigators.
- 2018 2018 **Basic research funds**, University of Konstanz (**7.100 €**):
▪ Proposal title: “Individual consequences of team faultlines”
- 2018 **YERUN Travel Grant** for Visit at the University of Maastricht (**1000 €**)
- 2017 **Eberle-Foundation**: Shared-classroom project with the Singapore Management University (**30.788 €**)
- 2016 **German research foundation (DFG) (197.200 €)**
▪ Proposal title: “Temporal dynamics of work team diversity”
- 2016 **European Union Horizon 2020 program (174.000 €)**
▪ “Intentions of the weakest link: How attributed individual and collective goals impact reactions to low performers in groups”, joint proposal with Lukas Thürmer
- 2016 **Travel Grant**, University of Konstanz for a Visiting Stay at the University of Rutgers (**2.500€**)
- 2015 Initial funding for an **ERC application**, University of Konstanz (**1.370€**)
- 2015 **Basic research funds**, University of Konstanz (**10.000€**):
▪ Proposal title: “Individual consequences of team faultlines”
- 2014 Travel Grant for a Visiting Stay at the University of Bath (**1.500 €**)
- 2013 **Personal grant** from the **basic research fund** of the University of St. Gallen (**64.180 €**)
▪ Proposal title: “Investigating complex diversity relationships in organizations”
- 2012 **Personal grant** for “**advanced researcher**” from the **Swiss National Science Foundation (SNF)** for a 12-month visiting stay at the University of California Los Angeles (UCLA) (**64.000 €**)
▪ Proposal title: “Managing an age-diverse workforce: Implications and strategies at the organizational level of analysis”
- 2010 **Research grant** of the **Hans-Böckler-Foundation (136.000 €)**
▪ Proposal title: “Productive management of age diverse teams” joint proposal with Prof. Dr. Heike Bruch

PUBLICATIONS

Refereed Journal Articles

- (1) Reinwald, M., Zaia, J., & Kunze, F. (in press). Shine Bright Like a Diamond: When Signaling Creates Glass Cliffs for Female Executives. **Journal of Management**, 01492063211067518.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 13.508, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: A)
- (2) Thürmer, L. & Kunze, F. (in press): Reaction to poor performers in task groups: A model of pro-group intent. **Journal of Personality and Social Psychology**.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 8.460, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: A)
- (3) Dwertman, D.¹ & Kunze, F.¹ (2021): More than meets the eye: The role of immigration background for social identity effects. **Journal of Management**.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 13.508, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: A)
- (4) Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H. (2021): It matters how old we feel in organizations: Testing a multilevel model of organizational subjective-age diversity on employee outcomes. **Journal of Organizational Behavior**, 42: 448-463.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 10.079, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: A)
- (5) Reinwald, M., Zimmermann, S., Kunze, F. (2021): Working in the Eye of the Pandemic Local COVID-19 Infections and Daily Employee Engagement. **Frontiers in Psychology**
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 4.232, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: na)
- (6) De Meulenaere, K. & Kunze, F. (2020): Distance Matters: The role of employees' age distance on the effects of workforce age heterogeneity on firm performance: **Human Resource Management**, 58: 301-316.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 6.235, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: B)
- (7) Dwertman, D.¹ & Kunze, F.¹ (2021): More than meets the eye: The role of immigration background for social identity effects. **Journal of Management**.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 13.508, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: A)
Finalist **Best Paper Award VHB** (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre)
Academy of Management Conference Best Paper with International Implications -OB Division
- (8) Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., ... Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. **Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice**
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 9.375, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: na)
- (9) Goecke, T, Kunze, F. (2020): "How old do you feel today at work?" Work-related drivers of subjective age in the workplace. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 29: 462-467.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 4.867, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: B)
- (10) Reinwald, M., Kunze, F. (2020): Being Different, Being Absent? A Dynamic Perspective on Demographic Dissimilarity and Absenteeism in Blue-Collar Teams. **Academy of Management Journal**, 63: 660-684.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 7.191, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: A+)
Finalist **Best Paper Award VHB** (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre)

- (11) Tumasjan, A., Kunze, F., Bruch, H., Welppe, I. (2020): Linking employer branding orientation and firm performance: Testing a dual mediation route of recruitment efficiency and positive affective climate, **Human Resource Management**, 9: 83-99
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 6.235, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: B)
- (12) Rudolph, C. W., Kunze, F., & Zacher, H. (2019). Getting objective about subjective age: Introduction to a special issue. **Work, Aging and Retirement**, 5(4), 265-272.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 5.682, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: na)
- (13) Gullien, L., Kunze, F. (2019): When age does not harm innovation and job outcomes: Testing organizational collaboration as a social buffer, **Human Resource Management**, 58: 301-316.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 6.235, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: B)
- (14) Goecke, T., Kunze, F. (2018): The contextual role of subjective age in the chronological age/absenteeism relationship in blue and white-collar teams. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 27: 520-534.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 4.867, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: B)
- (15) Kunze, F.¹, Menges J.¹ (2017): Younger supervisors, older subordinates: An organizational-level study of age differences, emotions, and performance. **Journal of Organizational Behavior**, 38: 461-468
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 10.079, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: A)
- (16) Dejong, S.; Kunze, F.; Bruch, H. (2017): Organizational Consequences of Asymmetries in Task Dependence: The Moderating Role of HR Practices. **Human Resource Management Journal**, 27 (1): 75-93.
(ISI 2-year Impact Factor 2021 5.667, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: B)
- (17) Kunze, F., De Jong, S., Bruch, H. (2016): Consequences of collective-focused and differentiated individual-focused leadership – Development and testing of an organizational-level model. **Journal of Management**, 42(4), 886-914.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 9.056, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: A)
- (18) Michaelis, B., Kunze, F., Bruch, H. (2015): *New insights on CEO charisma attribution in companies of different sizes and ownership structure: The role of prior company performance.* **Journal of Business Economics (Zeitschrift für Betriebswirtschaft)**, 85: 793-815.
(ISI Impact Factor 2021: 2.596., FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: B)
- (19) Kunze, F., Raes, A., Bruch H. (2015): It matters how old you feel - Organizational-level antecedents and performance consequences of relative-subjective age. **Journal of Applied Psychology**, 100(5), 1511-1526.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 11.382, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: A)
- (20) Boehm, S., Kunze, F., Bruch, H. (2014): A spotlight on age-diversity climate – how age related human resource management practices might lead to organizational performance. **Personnel Psychology**, 67, 667-704.
(ISI 2-year Impact Factor 2021: 5.470, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: A)

Finalist Personnel Psychology Best Paper Award 2016

Winner Parasuraman Outstanding Publication Award der Academy of Management

¹ Similar contribution of both authors

Gewinner Vontobel Preis 2014

- (21) Boehm, S., Dwertmann, D., Kunze, F., Michaelis, B., Parks, K.M., McDonald D. (2014): Expanding insights on the diversity climate-performance link: The role of work group discrimination. **Human Resource Management**, 53 (3): 379-402.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: 2.934, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: B)

- (22) Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H (2013): Age, resistance to change, and job performance: Testing for a common stereotype. **Journal of Managerial Psychology**, 28 (7/8): 741-760.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: 4.432, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: B)

Gewinner **Outstanding Paper Award des Journal of Managerial Psychology** in 2014

- (23) Kunze, F. (2013): Werte der Digital Natives Führungs- und Anreizsysteme angemessen gestalten. **Zeitschrift für Führung und Organisation**, 82(4): 332-336

(ISI 2-year Impact Factor 2021: n.a., FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: D)

- (24) Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H. (2013): Organizational boundary conditions to prevent negative performance consequences of age diversity. **Journal of Management Studies**, 50 (3): 413-442.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: 5.839, FT50-Ranking = yes, VHB Ranking Jourqual3: A)

- (25) Kunze, F.; Bruch, H. (2012): Aktives Demografiemanagement. **Zeitschrift für Führung und Organisation**, 81(6): 397-402.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: n.a., FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: D)

- (26) Brahm, T. Kunze, F. (2012). *The role of trust in virtual teams*. **Journal of Managerial Psychology**, 27(2): 595-614.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: 4.432, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: B)

- (27) Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination, and performance consequences - a cross organizational study. **Journal of Organizational Behavior**, 32(2): 264-290.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: 10.079, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: A)

Winner Best Paper Award des Journal of Organizational Behavior in 2012

- (28) Kunze, F. (2011): Dealing with the demographic change in companies. **Zeitschrift für Personalforschung**, 25(3): 273-275.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: 2.935, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: C)

- (29) Kunze, F., Bruch, H. (2010): Age-based faultlines and perceived productive energy: the moderation of transformational leadership. **Small Group Research**, 41(5): 593-620.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: 2.500, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: n.a)

- (30) Bruch, H., Kunze, F. (2007): Management einer Aging Workforce. Ansätze zu Kultur und Führung. **Zeitschrift Führung und Organisation**, 76(2): 72-77.

(ISI 2-year Impact Factor 2021: n.a, FT50-Ranking = no, VHB Ranking Jourqual3: D)

Publications in Best Paper Conference Proceedings

- (31) Dwertmann, D. & Kunze F. (2019): More than meets the eye: The role of immigration background for social identity effects. In J. Humphreys (Ed.), **Best Paper Proceedings of the Seventy-six Annual Meeting of the Academy of Management**, Boston, MA.

- (32) Tumasjan, A., Kunze, F., Bruch, H., Welpel, I. (2016): Linking employer branding and firm performance: Testing an integrative mediation model. In J. Humphreys (Ed.), **Best Paper Proceedings of the Seventy-six Annual Meeting of the Academy of Management**, Anaheim, CA.
- (33) Kunze, F.; Boehm, S. (2012): Organizational boundary conditions to prevent negative performance consequences of age diversity. In L. Toombs (Ed.), **Best Paper Proceedings of the Seventy-second Annual Meeting of the Academy of Management**, Boston, MA.
- (34) Kunze, F., Dejong, S.; Bruch, H. (2012): To differentiate or not? How individual and collective-focused leadership relate to firm performance. In L. Toombs (Ed.), **Best Paper Proceedings of the Seventy-second Annual Meeting of the Academy of Management**, Boston, MA.
- (35) Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H. (2010): Age, resistance to change, and job performance: Testing for a common stereotype. In L. Toombs (Ed.), **Best Paper Proceedings of the Seventieth Annual Meeting of the Academy of Management**, Montreal, QB.
- (36) Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H. (2009): Age Diversity, age discrimination, and performance consequences - a cross organizational study. In G. Solomon (Ed.), **Best Paper Proceedings of the Sixty-ninth Annual Meeting of the Academy of Management**, Chicago. IL.

Books

- (37) Kunze, F., Hampel, K., Zimmermann, S. (2021): **Homeoffice und mobiles Arbeiten**. UTB Verlag, Stuttgart.
- (38) Bruch, H., Kunze, F., Boehm, S. (2010): **Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demographischen Wandels**. Gabler: Wiesbaden.
- (39) Kunze, F. (2010): **Dealing with the demographic change in companies: impacts and intervention strategies for an aging workforce**. Bamberg: Difo Druck.
- (40) Kunze, F. (2007): **Voting to peace. How to manage democratic transitions in post conflict states**. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Book Chapters

- (41) Kunze, F.; Toader A. (2019): Lifespan Perspectives on Organizational Climate. In: Baltes, B., Rudolph, C., Zacher, H.: *Work across the lifespan*. Academic Press.
- (42) Zimmermann, S.; Kunze, F. (2018): Digital Fluency – eine Metakompetenz der Zukunft. In: Schwuchow, K. & Gutmann, J.: **HR-Trends 2019: Strategie, Digitalisierung, Diversität, Demografie. Haufe**.
- (43) Kunze, F., Reinwald, M. (2017): Age-Diversity Management in Teams und Organisationen. In Jochmann, W.; Böckenholt, I.; Diestel, F. (Hrsg.) *HR-Excellence – Innovative Ansätze in Leadership und Transformation*.
- (44) Kunze, F., Goecke T. (2016): Altersdiversität als Organisationskompetenz. In Genkova, P., Ringeisen, T. (Eds.) *Handbuch Diversity Kompetenz*. Springer: New York (ISBN: 978-3-658-08932-0)
- (45) Kunze, F., Garten, D. (2015): Organizational climates and age. In Pachana N.A., Zacher, H. (Eds.) *Encyclopedia of Geropsychology*. Springer: New York (ISBN: 978-981-287-080-3)
- (46) Kunze, F., Boehm, S. (2015): Age diversity and global teamwork - A future agenda for researchers and practitioners. In L. Finkelstein, Truxillo D., F. Fraccoroli, R. Kanfer (Eds.) **SIOP Organizational Frontiers Series: Facing the Challenges of a Multi Age Workforce: A Use-inspired Approach**. Psychology Press: New York (ISBN 978-1-84872-518-8)

- (47) Boehm, S., Kunze, F., (2015): Age diversity and age climate in the workplace. In Bal P. M., Kooij, D., Rousseau, D. M. (Eds.) **Older Workers and the Employment Relationship**. Springer: New York.
- (48) Kunze, F., Boehm, S. (2013): Research on age diversity in the workforce – Current trends and future research directions. In C. Cooper, Burke R., J. Field, (Eds.) **Sage handbook on work, aging and, society**. Sage: Thousand Oaks.
- (49) Boehm, S., Schröder, H., Kunze, F. (2013). An integrated and comparative perspective on human resource management practices for an aging workforce. In C. Cooper, Burke R., J. Field, (Eds.) **Sage handbook on work, aging, and society**. Sage: Thousand Oaks
- (50) Kunze, F., Boehm, S., Bruch, H. (2010): Generational leadership: How to manage five different generations in the workforce. In S. Kunisch, S. Boehm, M. Boppel (Eds.): **From Grey to Silver: Managing the Demographic Change Successfully**. Springer Verlag: Berlin.
- (51) Boehm, S., Kunze, F., Bruch, H. (2010): Demographiefeste HR-Strategien – Ergebnisse einer empirischen Studie in deutschen klein- und mittelständischen Unternehmen. In S. Spoun, T. Meynhardt (Eds.): **Management: eine gesellschaftliche Herausforderung**. Nomos Verlag: Baden-Baden.
- (52) Boehm, S., Baumgärtner, M., Dwertmann, D., Kunze, F. (2010): Age diversity and its performance implications: Analysing a major future workforce trend. In S. Kunisch, S. Boehm, M. Boppel (Eds.): **From grey to silver - Managing the demographic change successfully**. Springer Verlag: Berlin.
- (53) Boehm, S., Kunze, F., Baumgärtner, M., Bruch, H. (2009): Demographiefeste Unternehmensführung: Strategische Maßnahmen zum Management einer Aging Workforce. In Kunisch, S., Welling, C., Schmitt, R. (Hrsg.): **Strategische Führung auf dem Prüfstand: Chancen und Herausforderungen in Zeiten des Wandels**. Springer Verlag: Berlin.

Non Refereed Journal Articles

- (54) Kunze, F., Hampel, K., Zimmerman, S. (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt. **Policy Paper am Exzellenzcluster „Politics of Inequality** der Universität Konstanz“.
- (55) Zimmerman S., Kunze F. (2020): Mitarbeiterengagement in Zeiten organisationalen Wandels – Ein Schlüssel zum Erfolg, 3, 8-13.
- (56) Kunze F. (2019): Employee Engagement. **Personal Quarterly**, 1, 46-49.
- (57) Kunze, F. (2018): Alterdisversität in Teams und Unternehmen – Fluch oder Segen? **Personal Quarterly**, 4, 9-13.
- (58) Kunze, F., De Jong S. (2014): Transformationale Führung: Empathie kann Gruppenleistung gefährden. **Personal Quarterly**, 2, 34-40.
- (59) Kunze, F. (2013): Strategisches Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung im Zeichen des demografischen Wandels. **Verwaltung & Management**, 5: 268-273.
- (60) Bruch, H.; Kunze, F. (2013). Management von Generationenvielfalt in Unternehmen. **Praevius Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Organisation**, 2.
- (61) Kunze, F. (2013). Von Altersvielfalt in der Verwaltung profitieren. **Innovative Verwaltung**, 4: 11-13.
- (62) Kunze, F. (2013). Altersdiversität und Unternehmensleistung – neuste wissenschaftliche Erkenntnisse. **Personal Quarterly**, 3: 30-35.
- (63) Kunze, F., Leicht-Deobald, U., Lins, N., Bruch, H. (2012). Evidenzbasierte Evaluierung und Steuerung von Teamprozessen in einem Automobilkonzern. **Personal Quarterly**, 4: 22-25.

(64)Bruch, H., Kunze, F. (2010). Lauter gute Jahrgänge: Generationale Führung im Zeichen des demografischen Wandels. *MBA Magazin*, 3: 44-45.

PHD STUDENT SUPERVISION

First supervisor

- **Dr. Theresa Goecke:** 2014-2019

Awarded with the „*Südwestmetall Förderpreis*“ of the University of Konstanz“ for the best dissertation with business implicatons

- **Dr. Max Reinwald:** 2015-2020

Awarded with the *Schmalenbachpreis* for the best Dissertation in Business Administration in Germany

- **Sophia Zimmermann:** 2017 – 2022
- **Anna Apostolidou:** 2019-
- **Kilian Hampel:** 2019-
- **Ann-Sophie Lauterbach:** 2020-
- **Adrian Bidlingmaier:** 2020-

TEACHING EXPERIENCE (UNIVERSITY)

University Teaching (Evaluation in [parentheses] 1=very good -5 = very poor)

Lecture human resource management and organizational studies, Bachelor level, University of Konstanz (2014 [2.0], 2015 [1.8], 2016[1.6], 2017[1.6], 2018 [1.6], 2019 [1.5])

Case study seminar organisational behavior, Bachelor level, University of Konstanz (2014[1.4], 2015[1.7], 2016[1.4])

Basic Seminar Management, Master level, University of Konstanz (2014 [1.7], 2015 [2.0], 2017[1.8], 2019[1.4])

Evidence-based human resource management, Bachelor level, University of Konstanz (2014 [1.5], 2015 [1.7])

Management of the demographic change in companies, Bachelor level, University of Konstanz (2014 [2.0], 2015 [1.7], 2017 [1.4], 2019[1.3])

Empirical organizational behavior research, Master level, University of Konstanz (2015 [1.3], 2017 [1.2], 2019 [1.2])

Applied data analysis with SPSS, Bachelor level, University of St. Gallen, Switzerland (2013 [2.2])

Organizational behavior, PhD level, University of St. Gallen, Switzerland (2012 [1.0], 2013 [1.2])

Organization and Leadership, Bachelor level, University of St. Gallen, Switzerland (2011 [1.9], 2013 [1.0])

Organizational behavior, PhD level, University of St. Gallen, Switzerland 2012 [1.0], 2013 [1.2]

Introduction to methods of scientific research, Bachelor level, University of St. Gallen, Switzerland (2010 [1.7], 2011 [1.9])

ACADEMIC SERVICES

Memberships	Academy of Management (AoM), Arbeitskreis empirische Personal und Organisationsforschung (AKempor), European Group for Organizational Studies (EGOS), Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), Interdisciplinary network for team research (INGROUP), Sloan Research Network on Aging & Work, Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (VHB) – Kommission Personal, Kommission Organisation, Deutscher Hochschulverband (DHV), Verein der Ehemaligen der Universität Konstanz (VEUK)
Reviewer	Group and Organization Management, Human Resource Management, International Journal of Small Business Management, Journal of Managerial Psychology, Journal of Organizational and Occupational Psychology, Journal of Management Studies, International Small Business Journal, Psychology and Aging, Work, Aging and Retirement, Research on Aging, Small Group Research, AoM Annual Meeting – OB Division, GDO Division, Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), German Federal Ministry of Education and Research (BMBF), German Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) for the development of the “Human Potential Index” (2009)

MEDIA MENTIONS

FAZ (05.07.2022): Traumziele mit Schattenseiten

Südkurier (27.05.2022): Freitag ist frei: Wie eine Reichenauer Schreinerei erfolgreich mit der Vier-Tage-Woche arbeitet

ZDF (20.05.2022): SAP führt konzernfreien Freitag ein.

Süddeutsche Zeitung (22.04.2022): Was Mitarbeiterbefragungen bringen.

Hessischer Rundfunk (21.04.2022): Weniger Arbeit wagen.

Business Insider (30.03.2022): Die „gläserne Klippe“: Warum Frauen oft erst in der Krise ins Top-Management kommen – und dann ein hohes Risiko haben, zu scheitern.

Marie Claire Belgien (23.03.2022): Décryptage : le phénomène « Glass Cliff » ou la falaise de verre, la promotion empoisonnée pour les femmes

Südtirol Online (24.02.2022): Homeoffice was war - was bleibt?

Handelsblatt (19.02.2022): So halten Sie Talente in der Homeoffice-Ära.

3sat (14.02.2022): Interview im dem Magazin Kulturzeit

MDR (10.02.2022): Interview im Kulturmagazin artour

Stuttgarter Zeitung (01.02.2022): Jung, weiblich, vorgesetzt: Wann Konflikte drohen?

SWR Kontext (20.01.2022): Flexibel für immer: wird das Homeoffice zum neuen Arbeitsmodell?

Deutschlandfunk Kultur (12.01.2022): Interview mit Professor Kunze zu den Ergebnissen der Konstanzer Homeoffice Studie.

Deutschlandfunk (12.01.2022): Interview mit Professor Kunze zu den Ergebnissen der Konstanzer Homeoffice Studie.

Tagesschau.de (12.01.2022): Interview mit Professor Kunze zu den Ergebnissen der Konstanzer Homeoffice Studie.

- Kölner Rundschau (27.12.2022):** Gibt es bald kein Leben mehr ohne Homeoffice?
- Schweriner Volkszeitung (11.07.2021):** Künftig nur noch im Homeoffice? Was Beschäftigte jetzt wollen.
- Deutschlandfunk (07.07.2021):** Interview mit Professor Kunze zum den neusten Ergebnissen der Konstanzer Homeoffice Studie
- Südkurier (06.07.2021):** Homeoffice Müdigkeit? Keine Spur! Eine Konstanzer Studie zeigt, dass viele Arbeitnehmer weiter von daheim aus arbeiten wollen.
- Deutschlandfunk (30.06.2021):** Interview mit Professor Kunze zum Ende der gesetzlichen Homeoffice Pflicht.
- Radio 7 (29.06.2021):** Ende der Homeoffice Pflicht im Juli - Interview mit Professor Florian Kunze
- FAZ Podcast für Deutschland (10.06.2021):** Homeoffice nach Corona: "Chef, wie oft darf ich zu Haus arbeiten"
- NTV Podcast Ja, Nein, Vielleicht (18.02.2021):** Einsam im (Home)office - und nun?
- Schwäbische Zeitung (15.02.2021):** Fehlende Computer oder engstirnige Arbeitgeber: Woran scheitert Homeoffice?
- Südkurier (15.02.2021):** Präsenzarbeit als Infektionstreiber.
- FAZ (14.02.2021):** Arbeitnehmer loben Arbeitgeber
- Aachener Zeitung (14.02.2021):** Weniger produktiv, weniger belastbar - Interview mit Florian Kunze
- Osnabrücker Zeitung (12.02.2021):** Langzeitstudie: Infektionsrisiko im Büro deutlich höher als im Homeoffice
- Stuttgarter Nachrichten (10.02.2021):** Infektionsherd Arbeitsplatz
- Redaktionsnetzwerk Deutschland (10.02.2021):** Langzeitstudie: Wie hoch ist das Corona Risiko im Büro?
- WAZ (01.12.2020):** Bochum, Gute Noten für Homeoffice - es gibt aber auch Ängste.
- Kurier (28.11.2020):** Auf das Homeoffice folgt das Hybridoffice
- Allgäu Hitradio (23.11.2020):** Produktivität und Herausforderungen im Homeoffice
- FAZ (21.11.2020):** Wie Chefs Ihre Mitarbeiter im Homeoffice motivieren?
- Südkurier (16.11.2020):** Ist Homeoffice Fluch oder Segen?
- Badische Zeitung (13.11.2020):** Zwei Tage im Homeoffice - Umfrage unter Arbeitnehmern
- Fuldainfo (14.11.2020):** Heil verzichtet auf Forderung nach Rechtsanspruch auf Homeoffice
- Tagesschau (12.11.2020):** Beschäftigte wünschen sich zwei Tage Homeoffice
- St. Galler Tagblatt (13.11.2020):** Zu Hause arbeitet es sich leichter
- Deutsche Welle (09.11.2020):** Homeoffice mit Strandblick eine gute Idee?
- Stern (22.10.2020):** Neustart erzwungen? Die Arbeitswelt nach Corona.
- Stern (15.10.2020):** In Zeiten von Homeoffice: So muss sich das Büro wandeln, um attraktiv zu bleiben.
- SWR2 Wissen (02.09.2020):** Arbeit allein zu Hause – Was bringt das Homeoffice
- Personalmagazin (23.07.2020):** Das sind die beliebtesten Kommunikationstools im Homeoffice.
- FAZ (16.07.2020):** Mitarbeiter wünschen sich auch nach Corona weiter Homeoffice.

Zeit Online (16.07.2020): Mitarbeiter wünschen sich auch nach Corona weiter Homeoffice.

Stern (16.07.2020): Mitarbeiter wünschen sich auch nach Corona weiter Homeoffice.

Handelsblatt (16.07.2020): Mitarbeiter wünschen sich auch nach Corona weiter Homeoffice.

Süddeutsche Zeitung (16.07.2020): Beschäftigte wünschen sich weiterhin Homeoffice.

Stuttgarter Zeitung (16.07.2020): Beschäftigte wünschen sich auch nach Corona weiter Homeoffice

Börsen Zeitung (16.07.2020): Beschäftigte wünschen sich auch nach Corona weiter Homeoffice.

Wiesbadener Kurier (16.07.2020): Beschäftigte wünschen sich auch nach Corona weiter Homeoffice.

L.I.S.A Wissenschaftsportal (09.05.2020): Eine starke Transformation der Arbeitswelt - Interview zur Homeoffice Studie der Universität Konstanz

Haufe Online (21.04.2020): Das macht es mit uns im Homeoffice zu arbeiten.

Wirtschaftswoche (19.04.2020): So gelingt Führung aus der Ferne.

Wirtschaftspsychologie aktuell (14.04.2020): Was das Arbeiten im Homeoffice mit uns macht

SWR 4 (09.04.2020): Auswirkungen von Homeoffice - Hohe Produktivität und ungeliebte Videokonferenzen

Südkurier (09.04.2020): Arbeiten im Homeoffice

SWR (23.01.2020): Fernsehinterview zum Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Kundenmagazin der BAD GmbH (16.01.2020): Altersgemischte Teams managen

Wirtschaftswoche (23.12.2019): New Work Insights

Finanzierung, Leasing, Factoring (06.12.2019): Interview zu Mitarbeiterbefragungen von Finanzdienstleitern

Kleine Zeitung, Österreich (25.11.2019): Werden wir länger arbeiten?

Wirtschaftswoche (22.10.2019): Ruhestand verboten. Wie sinnvoll sind Ruhestandsgrenzen für Vorstände?

Wirtschaftswoche (08.09.2019): Wer den Babyboomern nichts mehr zutraut, verliert

Handelsblatt (17.05.2019): So klappt Teamintegration

Hamburger Abendblatt (17.05.2019): So klappt Teamintegration

Berliner Morgenpost (17.05.2019): So klappt Teamintegration

Süddeutsche Zeitung (17.05.2019): So klappt Teamintegration

Focus Online (17.05.2019): So klappt Teamintegration

Münchner Merkur (17.05.2019): So klappt Teamintegration

IOL (South Africa) (14.05.2019): Why certain employees always call in sick

The Economics Times India (13.05.2019): You will never believe why some employees always call in sick

Interview SWR1 Arbeitsplatz (11.05.2019)

Market Watch (09.05.2019): What well meaning US companies get wrong about diversity

Personalmagazin (19.04.2019): Digital Fluency ist die Metakompetenz der Zukunft

Business Punk (26.11.2018): Wie junge Unternehmer älteren Mitarbeiter führen.

Südkurier (14.11.2018): Was wird aus mir in Zeiten der Digitalisierung? Und wie sicher ist mein Job eigentlich noch?

Wirtschaftswoche (31.10.2018): Demografische Wandel in Unternehmen. Das tatsächliche Alter spielt für Leistungsfähigkeit und Fehlzeiten keine Rolle.

Wirtschaftswoche (12.09.2018): Warum junge Chefs oft auf Skepsis stoßen.

Südkurier (06.07.2018): Kreistag vor großem Umbruch: Wie der Generationenwechsel das Gremium verändern wird

20 Minuten (01.09.2017): Was wenn die Rentner kein Geld vom Staat bekämen.

Südkurier (28.9.2017): Arbeit 2030.

Dekra Arbeitsmarktreport (21.07.2017): Zukunft der Arbeit

Süddeutsche Zeitung (22.05.2017): Junge Chefs schaden der Motivation.

HR Today (01.02.2017): Wenn die Führungskräfte jünger sind, als ihre Unterstellten

Südkurier (07.01.2017): Je jünger der Chef, desto mehr Probleme

Wall Street Journal (20.12.2016): Young boss may make older worker less productive

Baltimore Sun (5.12.2016) : Having a younger boss could hurt job performance

Bloomberg BNA (5.12.2016) : Preparing for Millennial Leadership in a baby boomer world

Chicago Tribune (5.12.2016) : Having a younger boss could hurt job performance

Chicago Herald (04.12.2016) : Having a younger boss could hurt job performance, productivity

Los Angeles Times (03.12.2016) : Having a younger boss could hurt job performance

Global News (30.11.2016) : Young bosses make for a less productive work environment: study

HRM Canada (02.12.2016) : Why younger bosses may hinder company performance

Human Capital (01.12.2016) : Younger boss hinder company performance

Huffington Post (29.11. 2016) : Having A Younger Boss Can Be More Than Just Awkward, Study Finds

Washington Post : (28.11.2016) : Having a younger boss isn't just awkward. New research suggests it could also hurt performance.

BPS Blog (18.11.2016) : Young boss supervising older workers forster resentment, harms performance

Impulse Magazin (14.11.2016) : Wie junge Führungskräfte Ihrem Unternehmen schaden können

Wirtschaftswoche (5.10.2015) : Je jünger der Chef, desto größer die Probleme.

Forbes (31.03.2016): 70-Year-old interns and what they mean for companies.

Small Bussiness.co.uk (19.02.2016) : The rise of playfulness in the workplace

Notimerica.com (Brasi) (11.01.2016) : Los videojuegos pueden aumentar la productividad

Profits Magazin (10/2015) : Keine Frage des Alters

Ucreativity.com (28.08.2015) : Does Office Furniture Affect Productivity

Healthyworks Blog (18.08.2015) : Improving productivity through Ping Pong

Officescapellp.co.uk (21.07.2015): Make your office a playground

Komanodo.com (26.06.2015): Your office needs a football table

Blized Maganzin (23.03.2016): Youth Not Just for the Young

- Folha de Sao Paulo (Brasil)** (14.06.2015): Funcionário experiente que se sente mais novo do que é produz mais
- BPS Blog** (15.05.2015) : Companies are more successful when their employees feel young for their age
- Expansion (Spain)** (29.04.2015): No permitas que cumplir años arruine tu carrera profesional
- Südkurier** (14.04.2015), Interview zum demografischen Wandel in der Bodenseeregion.
- Financial Times** (09.04.2015), Age matters, if it is in the mind.
- Südkurier** (22.11.2014), Interview zu Differenzen zwischen der deutschen und schweizer Arbeitskultur.
- Südkurier** (13.11.2014), Florian Kunze bei Ausgesprochen: Wissenschaft: Stetige Neuerfindung
- Südkurier** (4.11.2014), Warum Jung und Alt nicht automatisch gut zusammenarbeiten
- SWR 4** (16.09.2014), Interview zur Unternehmensfusion von ZF Friedrichshafen und TBR.
- DUZ Hochschulmagazin** (07/2014): Diversität mit Vielfalt gewinnen
- Personalwirtschaft:** Demografischer Wandel – Starre Strukturen behindern altersgerechte Karrieremodelle (03/2014)
- Ing Diba Mitarbeitermagazin** (01/2014): Mut zur Vielfalt zahlt sich aus
- Le Monde** (28.10.2013): Différends d'âge
- The Chronical Herald** (30.09.2013): Winning the workplace generation game
- Economist** (28.09.2013): Winning the generation game
- Financial Times** (06.09.2011): A battleground for generations
- Irish Times** (15.08.2011): Letting your hair down is all very well at home...
- Financial Times** (14.08.2011): Age-old bonds make the office tick
- Voralberger Nachrichten** (24.06.2011): Interview für den Artikel "Den demographischen Wandel in Unternehmen managen"
- St. Galler Tagblatt** (30.04.2010): Interview für den Artikel "Wenn die Hygiene stimmt"
- HR Today** (2/2010): Interview für den Artikel "Altersgemischte Teams, eine Herausforderung für junge Chefs"
- HR Today** (12/2010): Interview für den Artikel "Generationsgerechte Führung"
- Neue Luzerner Zeitung** (07.02.2008): Interview zum Thema "Firmen greifen auf Ältere zurück
- Cash Daily** (07.02.2008): Interview für den Artikel "So gewinnen Firmen die Gunst der Senioren" (19.11.2007)