



## **Modulkatalog**

**Wirtschaftspsychologie – Bachelor of Science (B.Sc.)**

# DIT42 Management der digitalen Transformation in der Praxis I: Digitale Motivation

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls DIT42 verfügen die Studierenden über Grundkenntnisse des Managements der digitalen Transformation in der Praxis und ordnen diese ein bzw. legen sie dar. Weiterhin ordnen und übertragen sie die praktischen Herausforderungen der neuen Verantwortungs- und Arbeitsbereiche für Führungskräfte und Mitarbeiter.</p> <p>Überdies erkennen und lösen sie Anforderungen an betriebliche Veränderungen und deren Umsetzung.</p> <p>Die Studierenden kennen grundlegende Ansätze des Innovationsmanagements.</p> <p>Sie wenden diese auf eigene praktische Herausforderungen an und übertragen diese.</p> <p>Sie setzen Innovationsmethoden und Kreativitätsmethoden gestaltend ein.</p>   |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Praktische Grundlagen der digitalen Transformation</b></p> <p>Die Entwicklung der digitalen Transformation</p> <p>Digital Governance</p> <p>Künstliche Intelligenz (KI)</p> <p>Digitale Marktforschung</p> <p>Budgetplanung für die digitale Transformation</p> <p><b>Digitale Verantwortung und Know-how-Kultur</b></p> <p>Einstieg in die digitale Transformation</p> <p>Digitale Kompetenz der Führungskräfte</p> <p>Geschäftsmodelle</p> <p>Wandel zur digitalen Unternehmenskultur</p> <p>Digitale Know-how-Kultur</p> <p><b>New Work</b></p> <p>Definition und Entstehung von New Work</p> <p>Zentrale Begriffe aus der Welt von New Work</p> <p>Human Resources 2.0</p> <p>Digitale Unternehmenskultur</p> <p>Agile Führung</p> <p>Gestaltung des Arbeitsplatzes</p> <p><b>Innovationsmanagement</b></p> <p>Grundlagen des Innovationsmanagements</p> <p>Plattform Economy</p> <p>Open Innovation</p> <p>Business Model Canvas</p> <p>Innovationsmethoden</p> <p>Kreativitätstechniken</p> <p>Aufbau eines Innovationsprogramms</p> <p><b>Connected Leadership</b></p> |



Einstieg in das Thema "Connected Leadership"  
Connected vs. Non-connected Company  
Connected Maps  
Tools zum kollaborativen Arbeiten  
Interne Kommunikation  
Crowdsourcing  
Crowdfunding

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT421<br><b>DIT421 Studienbrief</b> Praktische Grundlagen der digitalen Transformation mit <b>Onlineübung</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT422<br><b>DIT422 Studienbrief</b> Digitale Verantwortung und Know-how-Kultur mit <b>Onlineübungen</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT423<br><b>DIT423 Studienbrief</b> New Work mit <b>Onlineübung</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT424<br><b>DIT424 Studienbrief</b> Innovationsmanagement mit <b>Onlineübung</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT425<br><b>DIT425 Studienbrief</b> Connected Leadership mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
|-----------------------|--|

---

|                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (1 Stunde) |
|--------------------------|--------------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| <b>Studienleiter</b> | Daniel Markgraf |
|----------------------|-----------------|

---



## DIT43 Management der digitalen Transformation in der Praxis II: Tools und Services

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme des Moduls DIT43 kennen die Studierenden Grundlegende Begriffe und Prozesse aus dem Onlinemarketing, dem Social-Media-Marketing, dem Personal Branding und dem digitalen Service und ordnen diese ein bzw. übertragen sie.</p> <p>Sie erkennen und erklären Möglichkeiten der Digitalisierung von Prozessen im allgemeinen Geschäftsbetrieb.</p> <p>Weiterhin kennen sie Grundlagen der Vernetzung und Automatisierung von Prozessen und Dingen und geben sie wieder.</p> <p>Sie kennen die Grundlagen der digitalen Infrastruktur und geben sie wieder.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Online- und Social-Media-Marketing</b></p> <p>Online-Marketing<br/>Corporate Website<br/>Suchmaschinenmarketing<br/>E-Mail-Marketing<br/>Affiliate- Marketing<br/>Social- Media- Marketing<br/>Social Selling<br/>Die Strategie im Social-Media-Marketing<br/>Personal Branding und Influencer-Marketing</p> <p><b>Digitale Servicekultur und Produkte als Service</b></p> <p>Customer-Experience – Design als Service<br/>Der Kunde – Dialog und Bedürfnisse<br/>Kundenkontakt<br/>Customer-Relationship-Management (CRM)</p> <p><b>Prozesse im Digital Business</b></p> <p>Digital Business und Status quo<br/>Übersetzung von manuellen in digitale Prozesse<br/>Usability im Digital Business<br/>Optimierung von Prozessen<br/>Business-Process-Management-Systeme (BPM)<br/>Robotic Process Automation (RPA)<br/>Enterprise Resource Planning (ERP)<br/>Supply Chain Management<br/>Business Intelligence<br/>Controlling im Digital Business<br/>Blockchain</p> <p><b>Automatisierung</b></p> <p>Grundlagen der Automatisierung<br/>Internet der Dinge (IoT)<br/>Automatisierungstechnik<br/>Key Performance Indicator (KPI)</p> |
|---------------|---|

---



Mensch-Maschine-Kommunikation

**Digitale Infrastruktur**

Serviceorientierte Architektur (SOA) – konkrete Aufgabenverwaltung

API-Management – organisierter Datenaustausch

Digital-Asset-Management – Organisation digitaler Dateien

Digital Security

Hardware für Unternehmen

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT431<br><b>DIT431 Studienbrief</b> Online- und Social-Media-Marketing mit <b>Onlineübung</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT432<br><b>DIT432 Studienbrief</b> Digitale Servicekultur und Produkte als Service mit <b>Onlineübung</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT433<br><b>DIT433 Studienbrief</b> Prozesse im Digital Business mit <b>Onlineübung</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT434<br><b>DIT434 Studienbrief</b> Automatisierung mit <b>Onlineübung</b><br><b>Einführungsvideo</b> zum Studienbrief DIT435<br><b>DIT435 Studienbrief</b> Digitale Infrastruktur mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
|-----------------------|---|

---

|                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden) |
|--------------------------|---------------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| <b>Studienleiter</b> | Daniel Markgraf |
|----------------------|-----------------|

---



## DIT44 Management der digitalen Transformation: Theoretische Grundlagen

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls DIT44 kennen die Studierenden Zyklen und Stufen der wirtschaftlichen Entwicklung ordnen diese ein und stellen sie dar.</p> <p>Sie erlangen Kenntnis der Grundlagen der digitalen Transformation.</p> <p>Weiterhin übertragen sie Grundlagenkenntnisse auf praktische Beispiele.</p> <p>Überdies verstehen sie Wandelprozesse in Organisationen und begründen sie organisationssoziologisch.</p> <p>Die Studierenden kennen Auswirkungen der digitalen Transformationen auf Organisationen und stellen diese dar.</p>   |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Der Weg zur digitalen Transformation</b></p> <p>Kondratieff-Zyklen und Stufen der industriellen Revolution</p> <p>Die technologischen Änderungen in der digitalen Transformation</p> <p>Die sich ändernde Rolle des Menschen</p> <p>Die sich ändernde Struktur von Organisationen in den Transformationen</p> <p><b>Grundlagen der digitalen Transformation</b></p> <p>Thematische Einführung</p> <p>Digitale Transformation - eine theoretische Annäherung</p> <p>Empirische Erkenntnisse zur digitalen Transformation</p> <p>Unternehmerische Gestaltungsoptionen einer digitalen Transformation von Unternehmen</p> <p><b>Merkmale moderner Organisationen: Effizienz, Legitimität, Macht und Wandel</b></p> <p>Die neue Institutionenökonomik</p> <p>der soziologische Neo-Institutionalismus</p> <p>Mikropolitik und Strategische Organisationsanalyse</p> <p>Organisationswandel und Lernen</p> <p><b>Organisationen in der digitalen Gesellschaft: Von der Industrialisierung zur Industrie 4.0</b></p> <p>Organisationen in der Industriegesellschaft - Mechanisierung, Industrialisierung und Automatisierung</p> <p>Organisationen in der Wissens- und Netzwerkgesellschaft</p> <p>Organisationen im digitalen Zeitalter - von interaktiver Wertschöpfung</p> |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>DIT441 Studienbrief</b> Der Weg zur digitalen Transformation mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>DIT442 Studienbrief</b> Grundlagen der digitalen Transformation mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>ORG603 Studienbrief</b> Merkmale moderner Organisationen: Effizienz, Legitimität, Macht und Wandel mit <b>Onlineübung</b></p>  |



**ORG604 Studienbrief** Organisationen in der digitalen Gesellschaft: Von der Industrialisierung zur Industrie 4.0 mit **Onlineübung**  
**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden)            |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Markus Grottko                 |

---



## DLM61 Organisationslehre, Geschäftsprozessmanagement und Dienstleistungsprozesse

---

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung |
|---------------------------|-------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul DLM61 verstehen die Studierenden Grundlagen der Organisationslehre kennen, Besonderheiten/ Anforderungen in Dienstleistungsunternehmen. Sie kennen das Konzept der Geschäftsprozesse und verstehen Gestaltungsziele und -optionen.</p> <p>Die Studierenden kennen Geschäftsprozesse in einfachen Geschäftsmodellen und richten diese auf Kunden aus.</p> <p>Aus den Geschäftsprozessen leiten sie Prozesse, Teilprozesse und Tätigkeiten speziell für Dienstleistungsunternehmen ab.</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls DLM61 verstehen, analysieren und bewerten die Studierenden bestehende Prozessmodelle.</p> <p>Weiterhin verstehen sie Verfahren zur Geschäftsprozessoptimierung. Überdies verstehen, analysieren und bewerten sie Service-Design, Innovationsmanagement und Qualitätsmanagement in Dienstleistungsunternehmen.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Organisatorische Gestaltung von Dienstleistungsprozessen</b></p> <p>Management und Dienstleistungsprozesse<br/>Gestaltung der Dienstleistungsprozesse<br/>Organisationsinstrumente zur Gestaltung und Optimierung von Dienstleistungsprozessen</p> <p><b>Planung von Dienstleistungsprozessen und Dienstleistungscontrolling</b></p> <p>Planung für Dienstleistungsunternehmen<br/>Kontrollansatz im Dienstleistungsmanagement<br/>Controlling in Dienstleistungsunternehmen</p> <p><b>Produktion von Dienstleistungen</b></p> <p>Ausgewählte zielorientierte Aspekte der Dienstleistungsproduktion<br/>Produktionsmanagement<br/>Kapazitätsmanagement<br/>Produktionstheorien und Produktionsmodelle</p> <p><b>Einführung in das Innovationsmanagement von Dienstleistungen</b></p> <p>Determinanten des Innovationsmanagements – die betriebswirtschaftliche Außensicht (inside-out)<br/>Innovationsmanagement im Dienstleistungsbereich – die globale mikro- und makroökonomische Sicht<br/>Dienstleistungsentwicklung – die unternehmensinterne prozessuale Betrachtung<br/>Organisatorische Aspekte<br/>Kundenintegration und Medienwahl im Dienstleistungsentwicklungsprozess – die verbindende Komponente<br/>Schutz und Management des geistigen Eigentums – die formal juristische Sicht</p> <p><b>Qualität in Dienstleistungsunternehmen</b></p> <p>Grundlagen des Qualitätsmanagements</p> |
|---------------|---|

---



Praxisorientierte Überlegungen zur Dienstleistungsqualitäten  
Qualitätsmanagement

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>DLM208 Studienbrief</b> Organisatorische Gestaltung von Dienstleistungsprozessen mit <b>Onlineübung</b><br><b>DLM209 Studienbrief</b> Planung von Dienstleistungsprozessen und Dienstleistungscontrolling mit <b>Onlineübung</b><br><b>DLM210 Studienbrief</b> Produktion von Dienstleistungen mit <b>Onlineübung</b><br><b>DLM211 Studienbrief</b> Einführung in das Innovationsmanagement von Dienstleistungen mit <b>Onlineübung</b><br><b>DLM212 Studienbrief</b> Qualität in Dienstleistungsunternehmen mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
|-----------------------|--|

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                           |
|----------------------|---------------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Torsten Olderog |
|----------------------|---------------------------|

---



## DLM62 Grundlagen des Dienstleistungsmanagements

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls DLM62 kennen und verstehen die Studierenden die Bedeutung und Besonderheiten von Dienstleistungen und Dienstleistungsmärkten.</p> <p>Sie begreifen einfache Zusammenhänge aus unterschiedlichen Perspektiven.</p> <p>Weiterhin erkennen sie grundlegende Anforderungen an das Dienstleistungsmanagement.</p>   |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Einführungen in Besonderheiten von Dienstleistungen</b></p> <p>Bedeutungsgrad des Dienstleistungssektors</p> <p>Begriff und Definition des Terminus Dienstleistung</p> <p>Dienstleistungsbegriff in der Betriebswirtschaftslehre</p> <p>Systematisierung von Dienstleistungen</p> <p>Ausgewählte Formen der Dienstleistungserbringung</p> <p>Dienstleistungskultur</p> <p>Produktivität und Produktivitätsmanagement</p> <p>Produktion von Dienstleistungen</p> <p>Relevanz der Integrativität</p> <p><b>Entwicklung und Relevanz des Dienstleistungssektors</b></p> <p>Ausgewählte Erklärungsansätze der ökonomischen und soziologischen Theorien zum Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft</p> <p>Relevanz des Dienstleistungssektors</p> <p>Internationalisierung im Dienstleistungsbereich</p> <p>Entwicklungstendenzen im Dienstleistungsbereich</p> <p><b>Aufgaben und Funktionen des Dienstleistungsmanagements</b></p> <p>Grundlagen des Dienstleistungsmanagements</p> <p>Ziele im Dienstleistungsmanagement</p> <p>Strategien des Dienstleistungsmanagements</p> <p>Weitere Aufgaben des Dienstleistungsmanagements</p> <p><b>Kundenorientierung im Dienstleistungsmanagement</b></p> <p>Customer-Relationship-Management bei Dienstleistern</p> <p>Kundenverhalten im Dienstleistungsbereich</p> <p>Kundenwertmanagement</p> <p>Kundenorientiertes Beschwerdemanagement</p> <p>Kundenorientiertes Personalmanagement</p> <p>Kundenorientierte Dienstleistungsinnovationen</p> <p>Exkurs: Produktbegleitende Dienstleistungen und Kundendienst</p> |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>Einführungsvideo mit Kurzüberblick</b></p> <p><b>DLM201 Studienbrief</b> Einführung in Besonderheiten von Dienstleistungen mit <b>Onlineübung</b></p>   |



**DLM202 Studienbrief** Entwicklung und Relevanz des Dienstleistungssektors mit **Onlineübung**

**DLM203 Studienbrief** Aufgaben und Funktionen des Dienstleistungsmanagements mit **Onlineübung**

**DLM204 Studienbrief** Kundenorientierung im Dienstleistungsmanagement mit **Onlineübung**

**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (1 Stunde)             |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Prof. Dr. Torsten Olderog      |

---



## FGI03 Leadership

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>After the successful completion of module FGI03 the students gain in-depth leadership knowledge (staff and self management) to describe significant propositions and aspects of Anglo-Saxon leadership skills.</p> <p>The students estimate and handle the influence of gender mainstreaming in leadership situations.</p> <p>They give an explanation of the theory of diversity management and targeted choice of intercultural staff, effective choice and professional leadership of virtual teams.</p> <p>Furthermore they conduct internal and external win-win negotiations (how to negotiate effectively for business success).</p> <p>The students describe the problems in staff replacement.</p> <p>They recognise, motivate and involve the competence profile and potential of current staff (skill management).</p> <p>Furthermore they fill general staff and management vacancies.</p> <p>Empowerment: The students provide incentives for top-quality performance and high levels of staff satisfaction.</p> <p>They estimate their own leadership behavior (leadership performance test).</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Organizational Behavior</b></p> <p>Key questions of organizational behavior</p> <p>Characteristics of people in organizations</p> <p>Social judgement processes at the workplace</p> <p>Managerial decision-making</p> <p>Group dynamics and teamwork</p> <p>Power and politics in organizations</p> <p><b>Leadership and motivation</b></p> <p>Employee motivation: Learnings from the classical theories</p> <p>Self-Determination Theory</p> <p>The necessity and art of goal-setting</p> <p>What is leadership? Basics and necessities</p> <p>The art of leadership: When does it work?</p> <p>Big theories, standard paradigms</p> <p>The limits of leadership</p> <p><b>Diversity and conflict management</b></p> <p>Diversity management: witnessing a merger of two debates</p> <p>Domestic diversity</p> <p>International or cultural diversity</p> <p>Resolving specific cultural diversity challenges</p> <p>Conflict management: types of conflicts and approaches to handle them</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Englischkenntnisse auf Niveau B2 werden empfohlen; Grundlagen der Führung von Mitarbeitern   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <b>PER608 Studienbrief</b> Organizational Behavior mit <b>Onlineübung</b>  |



**PER609 Studienbrief** Leadership and motivation mit **Onlineübung**  
**PER610 Studienbrief** Diversity and conflict management mit  
**Onlineübung**

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |          |
|----------------|----------|
| <b>Sprache</b> | Englisch |
|----------------|----------|

---

|                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Dr. Robert Rossberger |
|----------------------|-----------------------|

---



## GES01 Erfolgsfaktor Betriebliches Gesundheitsmanagement

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul GES01 sind die Studierenden in der Lage, Aufgaben und Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements einschätzen und anwenden zu können.</p> <p>Sie sind fähig, dieses in die Praxis umsetzen zu können.</p> <p>Sie sind sich der Faktoren Führung, Vermarktung und Unternehmenskultur in diesem Kontext bewusst.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Aufgaben und Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements Implementierung</b></p> <p><b>Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements</b></p> <p><b>Führung im betrieblichen Gesundheitsmanagement Vermarktung des betrieblichen Gesundheitsmanagement</b></p> <p><b>Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenskultur</b></p>         |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Kenntnisse des Gesundheitsmanagements  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>Fachbuch</b> Pfannstiel; Mehlich (Hrsg.): BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen – Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen mit</p> <p><b>GES206-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>   |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Assignment   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Isa-Dorothe Eckstein   |



## GES02 Betriebliches Gesundheitsmanagement: Der Mensch im Mittelpunkt

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul GES02 können die Studierenden das betriebliche Gesundheitsmanagement von seinem zentralen Ausgangspunkt, nämlich den Mitarbeitenden, herdenken und konfigurieren.</p> <p>Sie haben gelernt, welche Rolle motivierte und zufriedene Beschäftigte für eine Organisation innehaben.</p> <p>Sie wissen um die Abhängigkeit der Organisation von der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden.</p> <p>Sie erkennen, dass der Erfolg eines BGM von aktiver Vernetzung einerseits und dem Fokus auf das Mit-Menschliche abhängt sowie von einem Figurieren des Menschen als eines Knotenpunktes von verschiedenen Anforderungen einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt.</p> <p>Hierbei geht es darum, weg von der reinen Betrachtung des Outputs hin zu denjenigen Faktoren zu gelangen, welche Output erst ermöglichen.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Motivierte und zufriedene Beschäftigte: Leistungskapital jeder Organisation</b></p> <p>Abhängigkeit der Organisationen von physischer und psychischer Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <p>Akzeptanz des BGMs durch aktive Vernetzung</p> <p><b>Der Fokus auf dem menschlichen Aspekt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b></p> <p>Der Mensch als Mittelpunkt einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt</p> <p>Verschiebung des strategischen Schwerpunkts: weg von der reinen Betrachtung des Outputs hin zu den Faktoren, die diesen Output erst ermöglichen</p> <p><b>Das Beispiel einer großen deutschen Universität</b></p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Grundkenntnisse des Gesundheitsmanagements   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>Fachbuch</b> Eckstein; Schlicher (Hrsg.): Betriebliches Gesundheitsmanagement systemisch gedacht mit</p> <p><b>GES207-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Assignment   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |



**Studienleiter**

Isa-Dorothe Eckstein

---



## GES21 Planen, Steuern und Organisieren betrieblicher Prozesse

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Absolvieren des Moduls besitzen die Studierenden die Fähigkeit, komplexe betriebliche Prozesse unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und betrieblicher Problemstellungen sowie wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen des Sozial- und Gesundheitswesens zu analysieren, zu planen, zu steuern, zu organisieren und zu überwachen.</p> <p>Hierbei sind die Studierenden fähig, betriebliche Ziele und Strategien unter Beachtung von ökonomischen, ökologischen, ethischen und sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit zu entwickeln, umzusetzen und zu evaluieren.</p> <p>Insbesondere können sie Organisationskonzepte und Managementtechniken zur effektiven Prozesssteuerung im Unternehmen einsetzen und Strategien zur Steigerung der Markt- und Innovationsfähigkeit zu entwickeln und umzusetzen.</p> <p>Sie können ferner unternehmerische Entscheidungen vorbereiten und realisieren.</p> <p>Auch besitzen sie die Fähigkeit sich auf verändernde Methoden und Systeme der Arbeitsorganisation sowie der Organisationsentwicklung einzustellen sowie den Wandel im Unternehmen mitzugestalten und zu fördern.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Erläutern der Prinzipien, Strukturen und Aufgaben sowie der ökonomischen Prozesse des Gesundheits- und Sozialwesens unter Einbezug volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und sozialer Auswirkungen</p> <p>Einordnen der Gesundheits- und Sozialpolitik in den nationalen und europäischen Kontext</p> <p>Erläutern rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen von Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen</p> <p>Entwickeln, Planen, Umsetzen und Evaluieren von betrieblichen Zielen</p> <p>Beurteilen komplexer betrieblicher Zusammenhänge sowie Entwickeln und Umsetzen strategischer Handlungsmöglichkeiten</p> <p>Gestalten und Optimieren von Prozessen</p> <p>Anwenden von Organisationstechniken</p> <p>Steuern betrieblicher Veränderungsprozesse</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>DLM208 Studienbrief</b> Organisatorische Gestaltung von Dienstleistungsprozessen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>EUW101 Studienbrief</b> Europäische Integration: Überblick und theoretische Grundlagen</p> <p><b>EUW102 Studienbrief</b> Institutionelle, rechtliche und finanzielle Grundlagen der Europäischen Union</p> <p><b>EUW103 Studienbrief</b> Der Binnenmarkt der Europäischen Union</p>  |



**EUW104 Studienbrief** Die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion

**EUW105 Studienbrief** Die Europäische Union in der Weltwirtschaft

**EUW106 Studienbrief** Unternehmensverhalten im Binnenmarkt

**DLM209 Studienbrief** Planung von Dienstleistungsprozessen und Dienstleistungscontrolling mit **Onlineübung**

**FGI401 Studienbrief** Changemanagement: Grundlagen und Konzepte mit **Onlineübungen**

**FGI402 Studienbrief** Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele mit **Onlineübungen**

**UFU502 Studienbrief** Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken

**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden)            |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Markus Grottko                 |

---



## GES22 Steuern von Qualitätsmanagementprozesse n

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Absolvieren dieses Moduls können die Absolvierenden unter Berücksichtigung von Prinzipien des Qualitätsmanagements in Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens ein Qualitätsmanagement umsetzen und weiterentwickeln.</p> <p>Sie sind in der Lage, Qualitätsmanagementprozesse zu planen, zu lenken, zu überprüfen und zu optimieren.</p> <p>Sie können interne Audits durchführen sowie das Qualitätsbewusstsein der Mitarbeiter fördern.</p>  |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Ermitteln und Festlegen von Qualitätszielen</p> <p>Anwenden von Qualitätsmanagementmethoden und -techniken</p> <p>Erfassen und Bewerten von Prozessdaten sowie Ermitteln von Qualitätsindikatoren</p> <p>Weiterentwicklung eines Risikomanagements</p> <p>Anwenden von Methoden des Zeit- und Selbstmanagements</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>DLW416 Studienbrief</b> Grundlagen des Qualitätsmanagements in Dienstleistungsunternehmen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>DLW417 Studienbrief</b> Analyse der Dienstleistungsqualität mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>DLW418 Studienbrief</b> Planung des Qualitätsmanagements in Dienstleistungsunternehmen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>DLW419 Studienbrief</b> Umsetzung und Kontrolle des Qualitätsmanagements in Dienstleistungsunternehmen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>EUU803 Studienbrief</b> Risikomanagement im produktiven Umfeld und nachhaltige Systemgestaltung in Unternehmensnetzwerken mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>SQF232 Studienbrief</b> Selbstmanagement</p> <p><b>SQF233 Studienbrief</b> Ziel- und Zeitmanagement</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p> |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottke   |



## GES23 Gestalten von Schnittstellen und Projekten

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Absolvieren dieses Moduls können die Absolvierenden interne und externe Schnittstellen analysieren, planen, gestalten und kontrollieren. Sie können multiprofessionell Teamarbeit organisieren und formen sowie Kommunikationsprozesse zwischen den beteiligten Personen und Institutionen steuern.</p> <p>Sie sind fähig, Kooperationsnetzwerke aufzubauen, zu entwickeln und zu gestalten.</p> <p>Sie können Prinzipien und Methoden des Projektmanagements anwenden und Moderations- und Präsentationstechniken einsetzen.</p>                                   |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Ermitteln von Schnittstellen</p> <p>Planen, Organisieren, Gestalten und Pflegen von interdisziplinären Kooperationsbeziehungen und vernetzten Versorgungsformen unter Berücksichtigung der sozialökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen</p> <p>Organisieren und Gestalten der Kommunikation zwischen den Berufsgruppen und von multiprofessioneller Teamarbeit</p> <p>Planen, Organisieren, Koordinieren, Überwachen und Evaluieren von Projekten und Projektgruppen</p> <p>Einsatz von Moderations- und Präsentationstechniken</p>                              |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>SQF201 Studienbrief</b> Projektaufbau, Funktionen und Managementtechniken mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>SQF401 Studienbrief</b> Projekte initialisieren und planen mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>SQF402 Studienbrief</b> Projekte abwickeln und abschließen mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>SQF403 Studienbrief</b> Führen in Projekten und begleitende Aufgaben mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>SQF404 Studienbrief</b> Multiprojektmanagement</p> <p><b>SQF235 Studienbrief</b> Zielsicher präsentieren</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p> |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottke  |



## GES24 Steuern und Überwachen betriebswirtschaftlicher Prozesse und Ressourcen

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Absolvieren dieses Moduls können die Absolvierenden das interne und externe Rechnungswesen als Dokumentations-, Entscheidungs- und Kontrollinstrument zur Optimierung betriebswirtschaftlicher Abläufe und für unternehmerische Entscheidungen nutzen.</p> <p>Sie sind fähig Controllingmaßnahmen durchzuführen.</p> <p>Ferner könnten Sie Entscheidungsprozesse bei der Beschaffung von Verbrauches- und Investitionsgütern vorbereiten, steuern und umsetzen sowie die Bereitstellung von Betriebsmitteln auch unter logistischen Gesichtspunkten gesichert werden.</p> <p>Sie können die Wirtschaftlichkeit von Leistungserstellungsprozessen analysieren und bewerten sowie steuerungsrelevante Daten ermitteln.</p> <p>Sie können unter Einschätzung und Bewertung von Risiken die Finanz- und Investitionsplanungen vorbereiten sowie Finanzierungs- und Investitionskonzepte entwickeln und umsetzen.</p> <p>Sie berücksichtigen beim Steuern und Überwachen betriebswirtschaftliche Prozesse und Ressourcen die rechtlichen Bestimmungen.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Vorbereiten und Koordinieren von Jahresabschlussarbeiten</p> <p>Erläutern von Finanzierungssystemen im Gesundheits- und Sozialwesen</p> <p>Durchführen von Kosten- und Leistungsrechnung</p> <p>Einsatz von Controlling-Instrumenten</p> <p>Ermitteln, Auswerten und Beurteilen von betrieblichen Kennzahlen</p> <p>Vorbereiten der Finanz- und Investitionsplanung, Entwickeln und Umsetzen von Finanzierungs- und Investitionskonzepten</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>BWL106 Studienbrief</b> Rechnungswesen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>CON101 Studienbrief</b> Grundlagen des Controllings mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>CON102 Studienbrief</b> Finanz- und Investitionscontrolling mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>CON103 Studienbrief</b> Kosten- und Erfolgsrechnung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>CON104 Studienbrief</b> Funktionsorientiertes Controlling, Controlling in verschiedenen Wirtschaftszweigen und internes Berichtswesen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>ANS701 Studienbrief</b> Finanz- und Rechnungssysteme mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>   |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |



**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Markus Grottko

---



## GES25 Führen und Entwickeln von Personal

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Absolvieren dieses Moduls können die Absolvierenden den Personalbedarf zu ermitteln, den Personaleinsatz planen, das Personal auswählen und beschaffen sowie Personalmaßnahmen umsetzen.</p> <p>Sie können Aus- und Weiterbildung planen, durchführen und kontrollieren sowie eine systematische Personalentwicklung und Personalförderung entsprechend den betrieblichen organisieren.</p> <p>Hierbei zeigen sie, dass sie Mitarbeitende, Auszubildende und Teams im Sinne der Unternehmensziele unter Berücksichtigung rechtlicher Bestimmungen und soziokultureller Hintergründe führen, anleiten und motivieren sowie die Kommunikationsprozesse gestalten können.</p> <p>Ferner sind sie in der Lage, Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas einzuleiten.</p> <p>Ferner können Sie bei Verhandlungen und in Konfliktfällen lösungsorientiert handeln.</p> <p>Zudem können sie bei Verhandlungen und in Konfliktfällen lösungsorientiert handeln.</p> <p>Bei den Personalführungsmaßnahmen sind sie in der Lage die arbeits-, haftungs- und tarifrechtlichen Vorschriften sowie die Vorgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu beachten.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Planen, Beschaffen, Auswählen und Einsetzen von Personal</p> <p>Durchführen von Personalmaßnahmen</p> <p>Planen und Durchführen der Ausbildung</p> <p>Anleiten, Fördern und Motivieren von Mitarbeitern, Auszubildenden und Teams unter Beachtung von Personalfriedenheit</p> <p>Beurteilen von Personalentwicklungspotenzialen sowie Festlegen und Evaluieren von Personalentwicklungszielen</p> <p>Anwenden von Konfliktmanagement</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PER202 Studienbrief</b> Personaleinsatz mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER203 Studienbrief</b> Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER201 Studienbrief</b> Personalplanung und Personalbeschaffung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER407 Studienbrief</b> Beurteilung von Mitarbeitern mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER408 Studienbrief</b> Potenzialdiagnose mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>ABWI050-EL Fachbuch</b> Wien/Franzke (2013): Systematische Personalentwicklung mit</p> <p><b>PER409-BH Begleitheft</b> Personalentwicklung und <b>Onlineübung</b></p> <p><b>SQF403 Studienbrief</b> Führen in Projekten und begleitende Aufgaben mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI103 Studienbrief</b> Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FGI102 Studienbrief</b> Motivation und Arbeitszufriedenheit mit <b>Onlineübung</b></p>  |



**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden)            |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Markus Grottko                 |

---



## GES26 Planen und Durchführen von Marketingmaßnahmen

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Absolvieren des Moduls können die Absolvierenden unter Berücksichtigung der Marktsituation im Dienstleistungssektor Gesundheit und Soziales sowie der rechtlichen Rahmenbedingungen Marketingkonzepte planen, entwickeln und realisieren.</p> <p>Sie können ferner Marketingziele und -maßnahmen auch zur Mittelbeschaffung umsetzen und kontrollieren sowie Marktinformationen gewinnen und bewerten.</p>   |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Durchführen von Marktanalysen</p> <p>Formulieren von Marketingzielen</p> <p>Planen und Entwickeln von Marketingkonzepten</p> <p>Einführen und Umsetzen von Marketing-, Sponsoring- und Fundraising-Maßnahmen, auch unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Non-Profit-Leistungsbereichen</p> <p>Einsetzen von Methoden des Sozialmarketings</p> <p>Durchführen von Maßnahmen im Gesundheitsmarketing</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>BWL204 Studienbrief</b> Grundlagen des Marketing und der Marketingforschung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>BWL205 Studienbrief</b> Marketinginstrumente und Marketingmix mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>BWL206 Studienbrief</b> Marketingcontrolling und Marketingorganisation mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>SPM444 Studienbrief</b> Sportsponsoring mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>BWL201-FS-VH Fallstudie</b> Pharmaunternehmen Wiltjert Med GmbH</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p> |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | <p>Klausur (1 Stunde)</p> <p>Mündliche Prüfung (30 Minuten)</p>  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottke   |



## ICM01 Interkulturelles Management - Grundlagen

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | Grundlagen der interkulturellen Wirtschaftskommunikation kennen; interkulturelle Kommunikation als interdisziplinäres Forschungsfeld darstellen; Problemfelder der interkulturellen Kommunikation: u. a. Globalisierung, Migration, Konfliktforschung, Tourismus kritisch diskutieren. Grundlegende Konzepte: Kulturbegriff, Kulturmodelle, Interkulturalität, Kulturtransfer, Kommunikationstheorien erläutern; Kulturuniversalien und Kulturstandards: u. a. Wahrnehmung, Zeit, Raum, Kontext, Werte, verbale und nonverbale Kommunikation darstellen; interkulturelle Interaktionsformen kennen; Grundprobleme des interkulturellen Managements auf wissenschaftlicher Basis analysieren  |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Interkulturelle Interaktion – theoretische Grundlagen und Analyseansätze</b></p> <p>Theoretische Grundlagen: Interkulturelle Kommunikation, Kultur und kulturelle Prägung</p> <p>Kulturkontrastive Ansätze: Dimensionen kultureller Unterschiede</p> <p>Interkulturelle Interaktion</p> <p><b>Interkulturelle Interaktion – Praxisfelder interkulturelles Management und Training</b></p> <p>Lernziel interkulturelle Kompetenz</p> <p>Interkulturelles Lernen als Weg zum Erwerb interkultureller Kompetenz</p> <p>Praxisfeld interkulturelles Training</p> <p><b>Kulturtransfer – theoretische Grundlagen und Fallbeispiele aus den Praxisfeldern Medien, Werbung und Marketing</b></p> <p>Kulturtransfer</p> <p>Praxisfeld Medien</p> <p>Praxisfeld interkulturelle Werbung und interkulturelles Marketing</p> <p>Kulturtransfer und Globalisierung</p> <p><b>Fremdwahrnehmung – theoretische Grundlagen, historische Dimensionen und aktuelle Problemfelder</b></p> <p>Begriffe, Theorierahmen und Praxisfelder der Untersuchung von Fremdwahrnehmungsformen</p> <p>Anthropologische und historische Dimensionen von Fremdwahrnehmungsmustern</p> <p>Methodische Ansätze</p> <p>Formen und Funktionen von Fremdwahrnehmungsmustern – die Praxisfelder Medien und Werbung</p> |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>AB50-250 Fachbuch</b> Lüsebrink, H.-J.: Interkulturelle Kommunikation: Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer mit</p> <p><b>ICM101-BH Begleitheft, ICM102-BH Begleitheft, ICM103-BH Begleitheft, ICM104-BH Begleitheft</b></p> <p><b>Einsendeaufgaben</b> zum Modul ICM01</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Std.)</p>   |



---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden)            |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Gardenia Alonso Lomba          |

---

## **IKK68 Interkulturelle Kompetenz - Verhandlungsführung und Mediation**

---

|                           |                         |
|---------------------------|-------------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Instrumentale Kompetenz |
|---------------------------|-------------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Die wichtigsten theoretischen Ansätze zur Verhandlungsführung erläutern und in ihrem historischen, kulturellen und situativen Kontext einordnen können; spezifische Verhandlungsstile bestimmen; Verhandlungsstrategien auf spezifische Situationen anwenden; Planung und Vorbereitung von Verhandlungen unter Berücksichtigung spezifischer Faktoren durchführen; die wichtigsten Teilaspekte im Verhandlungsprozess beschreiben; besondere Verhandlungssituationen erkennen und sich situativ adäquat verhalten.</p> <p>Unterschiede zwischen intra- und interkulturellen Verhandlungen benennen; Spezifika interkultureller Verhandlungen erkennen und auf konkrete Situationen anwenden; Verhandlungsphasen und Kommunikationsverhalten richtig deuten; Makrostrukturen interkultureller Verhandlungen identifizieren.</p> <p>Die wichtigsten theoretischen Ansätze zur Mediation erläutern und in ihrem historischen, kulturellen und situativen Kontext einordnen können; Typen und Grundprinzipien von Mediation beschreiben; Mediationen situationsspezifisch vorbereiten; die wichtigsten Teilaspekte im Mediationsprozess beschreiben; besondere Mediationssituationen erkennen und sich situativ adäquat verhalten.</p> <p>Unterschiede zwischen intra- und interkultureller Mediation benennen; Spezifika interkultureller Mediation erkennen und auf konkrete Situationen anwenden; Verhandlungsphasen sowie Kommunikations- und Kontextverhalten richtig deuten; Makrostrukturen interkultureller Mediation identifizieren.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Grundlagen der Verhandlungsführung</b><br/>Einführung in das Themengebiet "Verhandeln"<br/>Grundlegende Verhandlungsstrategien<br/>Win-Lose-Verhandeln – Wie kann ich gewinnen?<br/>Win-Win-Verhandeln – Können beide Seiten gleichzeitig gewinnen?</p> <p><b>Verhandlungsführung interkulturell</b><br/>Die Rolle von Kultur in interkulturellen Verhandlungen<br/>Kulturunterschiede und Verhandlungsstile<br/>Herausforderungen der interkulturellen Verhandlungsführung<br/>Strategien für die interkulturelle Verhandlungsführung</p> <p><b>Grundlagen der Mediation</b><br/>Einführung in die Mediation und andere Verfahren zur Konfliktlösung unter Beteiligung Dritter<br/>Mediationstechniken I: Bereitschaft zur Lösungsfindung schaffen<br/>Mediationstechniken II: Den Einsatz fairer Aufteilungsalgorithmen vermitteln<br/>Mediationstechniken III: Kreativität und Entwicklung</p> <p><b>Mediation interkulturell</b><br/>Einführung in die interkulturelle Mediation</p> |
|---------------|--|

---



Kultur als zentrales Element der interkulturellen Mediation  
Kulturunterschiede als Entstehungsgrund zu mediierender Konflikte  
Interkulturelle Kompetenz und Mediation  
Herausforderungen der interkulturellen Mediation  
Strategien für die interkulturelle Mediation

---

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Voraussetzungen</b> | Grundlagen der Gesprächsführung und Konfliktbewältigung |
|------------------------|---|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>IKK605 Studienbrief</b> Grundlagen der Verhandlungsführung mit <b>Onlineübung</b><br><b>IKK606 Studienbrief</b> Verhandlungsführung interkulturell mit <b>Onlineübung</b><br><b>IKK607 Studienbrief</b> Grundlagen der Mediation mit <b>Onlineübung</b><br><b>IKK608 Studienbrief</b> Mediation interkulturell mit <b>Onlineübung</b> |
|-----------------------|--|

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Gardenia Alonso Lomba |
|----------------------|-----------------------|

---



## IMG40 Informationsmanagement

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme des Moduls IMG40 erläutern die Studierenden Bedeutung, Aufgaben und Organisation des strategischen und operativen Informationsmanagements.</p> <p>Weiterhin wenden sie grundlegende Methoden zum Planen, Kontrollieren und Steuern von Projekten mit hohem IT-Anteil an (IV-Controlling).</p> <p>Sie erklären Formen und Potenziale des Outsourcing sowie die Erläuterung von wesentlichen rechtlichen Aspekten beim Einsatz von IV-Systemen (Datenschutz, Lizenzfragen).</p> <p>Überdies erläutern sie die Auswirkungen der Informatik auf die Gesellschaft in ihren sozialen, wirtschaftlichen, arbeitsorganisatorischen, psychologischen und rechtlichen Aspekten und schätzen diese ein.</p> <p>Die Studierenden kennen philosophische und ethische Maßstäbe, mit Hilfe derer die Auswirkungen beurteilt werden können.</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls IMG40 erkennen die Studierenden die Verantwortung des (Wirtschafts-)Informatikers für sein Handeln in Konfliktsituationen und können unter Berücksichtigung der Folgen individuellen oder gemeinschaftlichen Handelns für die soziale, politische, ökonomische und natürliche Umwelt ausüben.</p> <p>Weiterhin erarbeiten sie selbstständig ein vorgegebenes aktuelles Thema und stellen es dar.</p> <p>Dabei greifen sie übergreifende Fragestellungen aus den Säulen Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaftslehre und Informatik auf.</p> <p>Sie erkennen und arbeiten die Bedeutung der integrativen Betrachtung insbesondere für Anwendungen in der Praxis heraus (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz).</p> |
|-----------------------|---|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Informationsmanagement im Unternehmen</b></p> <p>Die Aufgaben des Informationsmanagements</p> <p>Das operative Informationsmanagement</p> <p>Das strategische Informationsmanagement</p> <p>Die Organisation der Informationsversorgung</p> <p>Der unternehmensexterne Bezug von IV-Leistungen durch Outsourcing</p> <p><b>IV-Projektmanagement und IV-Controlling</b></p> <p>IV-Projektmanagement</p> <p>Einführung und Einsatz von Standardsoftware</p> <p>Controlling der Informationsverarbeitung</p> <p>Risikomanagement: Sicherheitsmanagement, Katastrophenmanagement und Datenschutz</p> <p>Vom Informationsmanagement zum Wissensmanagement</p> <p>Auswirkungen der IT auf die Arbeitswelt</p> <p><b>Datenschutz</b></p> <p>Grundfragen des Datenschutzes</p> <p>Ziele, sachlicher Geltungsbereich und grundlegende Begriffe der DSGVO und des BDSG</p> <p>Erlaubte Datenverarbeitung</p> <p>Maßnahmen der Datensicherung</p> <p>Datenverarbeitung bei öffentlichen und nichtöffentlichen Stellen</p> <p>Die Kontrolle der Datenverarbeitung</p> |
|---------------|---|

---



Die Rechtsstellung des Betroffenen  
Internationaler Datenschutz  
**Gesellschaftliche Auswirkungen der IT**  
Informatik und Gesellschaft  
Das Zauberwort "Kommunikation"  
Technikentwicklung als sozialer Gestaltungsprozess  
Der Weg in die Informationsgesellschaft  
Konkrete Effekte auf dem Weg in die Informationsgesellschaft  
Schlussbetrachtung

---

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Voraussetzungen</b> | Grundlagen und Anwendungen der Wirtschaftsinformatik |
|------------------------|--|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>IMG101 Studienbrief</b> Informationsmanagement im Unternehmen mit <b>Onlineübung</b><br><b>IMG102 Studienbrief</b> IV-Projektmanagement und IV-Controlling mit <b>Onlineübung</b><br><b>SRK102 Studienbrief</b> Datenschutz mit <b>Onlineübung</b><br><b>GAI101 Studienbrief</b> Gesellschaftliche Auswirkungen der IT mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlineseminar</b> (2 Stunden) |
|-----------------------|--|

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                  |
|----------------------|------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Wolfgang Riggert |
|----------------------|------------------|

---



## MKG40 Marketingmanagement

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls MKG40 erwerben die Studierenden Aufbaukenntnisse, um einfache Marketinganalysen durchzuführen.</p> <p>Sie stellen ein Marketing-Konzept für ein beispielhaft geschildertes Unternehmen aus.</p> <p>Weiterhin präsentieren sie zur Umsetzung des Konzepts begründete Vorschläge für den Einsatz geeigneter und untereinander abgestimmter marketingpolitischer Instrumente (Marketingmix).</p> <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul MKG40 sind die Studierenden in der Lage Marketingcontrolling, Erfolgskontrolle des Marketingmix und Marketingorganisation des Marketings zu beschreiben.</p> <p>Sie leiten Rahmenbedingungen (externe und interne Unternehmensanalyse) und die Determinanten der konstitutiven Entscheidungen im internationalen Marketing (Standortwahl, Markteintrittsform, Markteintrittszeitpunkt) ab.</p> <p>Weiterhin kennen sie Besonderheiten und Methoden der internationalen Marktforschung.</p> <p>Sie beschreiben den Marketingprozess (Marktbearbeitungsstrategie, Marketingmix, Organisation, Koordination, Führungskonzepte, Controlling und kulturelle Aspekte) im internationalen Kontext.</p> |
|-----------------------|---|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Grundlagen des Marketing und der Marketingforschung</b></p> <p>Entwicklung der Märkte und des Marketing</p> <p>Kundenzufriedenheit und Kundenbindung</p> <p>Kaufverhalten</p> <p>Marketingforschung</p> <p>Umwelt- und Unternehmensanalyse</p> <p>Marketingkonzeption</p> <p>Formulierung der Marketingziele</p> <p>Planung von Marketingstrategien</p> <p><b>Marketinginstrumente und Marketingmix</b></p> <p>Überblick über das Instrumentarium</p> <p>Produkt- und Programmpolitik</p> <p>Preispolitik</p> <p>Distributionspolitik</p> <p>Kommunikationspolitik</p> <p>Marketingmix (Abstimmung der Marketinginstrumente)</p> <p><b>Marketingcontrolling und Marketingorganisation</b></p> <p>Marketingcontrolling</p> <p>Erfolgskontrolle des Marketingmix</p> <p>Marketingorganisation</p> <p><b>Rahmenbedingungen, Marktforschung und konstitutive Entscheidungen im internationalen Marketing</b></p> <p>Rahmenbedingungen des internationalen Marketings</p> <p>Internationale Marktforschung als Informationsgrundlage des internationalen Marketings</p> <p>Konstitutive Entscheidungen im internationalen Marketing</p> |
|---------------|--|

---



## **Marketingprozess und kulturelle Aspekte im internationalen Marketing**

Standardisierung und Differenzierung als Basisstrategien im internationalen Marketing

Operative Entscheidungen im internationalen Marketing: internationaler Marketingmix

Führungstypologie und Koordination des Internationalen Marketings

Personalpolitische Aspekte des Internationalen Marketings

Controlling des internationalen Marketings

Strategisches Risikomanagement

---

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Voraussetzungen</b> | Grundlagenkenntnisse der allgemeinen BWL |
|------------------------|--|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>Moduleinführungsvideo</b><br><b>BWL204 Studienbrief</b> Grundlagen des Marketing und der Marketingforschung mit <b>Onlineübung</b><br><b>BWL205 Studienbrief</b> Marketinginstrumente und Marketingmix mit <b>Onlineübung</b><br><b>BWL206 Studienbrief</b> Marketingcontrolling und Marketingorganisation mit <b>Onlineübung</b><br><b>MKG401 Studienbrief</b> Rahmenbedingungen, Marktforschung und konstitutive Entscheidungen im internationalen Marketing mit <b>Onlineübung</b><br><b>MKG402 Studienbrief</b> Marketingprozess und kulturelle Aspekte im internationalen Marketing mit <b>Onlineübung</b><br><b>BWL201-FS-VH Fallstudie</b> Pharmaunternehmen Wiltjert Med GmbH<br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
|-----------------------|--|

---

|                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (1 Stunde) |
|--------------------------|--------------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| <b>Studienleiter</b> | Daniel Markgraf |
|----------------------|-----------------|

---

## MKG58 Social Media Marketing

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Einsatzfelder von Social Media identifizieren und beschreiben. Wichtige Plattformen kennen, deren Funktionalitäten verdeutlichen und auf spezifische Anwendungsfälle übertragen.</p> <p>Social Media Strategien aufstellen, Kampagnen beschreiben und aufstellen.</p> <p>Relevante rechtliche Grundlagen für Social Media kennen. Neue Trends und Chancen im Bereich Social Media identifizieren und einordnen.</p>   |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Weiterführende Grundlagen und Einsatzfelder von Social Media</b><br/>         Grundlagen und Einsatzfelder<br/>         Funktionalitäten der wichtigsten Plattformen und Apps<br/>         Anwendungsbeispiele</p> <p><b>Social Media Strategie</b><br/>         Integration der sozialen Medien in die Marken- und Marketingstrategie<br/>         Social Media Monitoring<br/>         Social Media Strategien</p> <p><b>Social Media Kampagnenmanagement</b><br/>         Prozesse und Strukturen<br/>         Kampagnen planen<br/>         Kampagnen umsetzen<br/>         Erfolg messen<br/>         Exkurs: Krisenkommunikation</p> <p><b>Trends und Herausforderungen im Social Media Marketing</b><br/>         Rechtliche Grundlagen<br/>         Allgemeine Verhaltensweisen<br/>         Trends, Chancen und Risiken</p> |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Grundlagen des Marketingmanagements und des Onlinemarketings   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>MKG628 Studienbrief</b> Weiterführende Grundlagen und Einsatzfelder von Social Media mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>MKG629 Studienbrief</b> Social Media Strategie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>MKG630 Studienbrief</b> Social Media Kampagnenmanagement mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>MKG645-RE-EL wissenschaftliche Quellen</b> mit <b>MKG631-BH Begleitheft</b> und <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>   |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)  |



---

|                      |                                |
|----------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b>   | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>       | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Manuel Stegemann     |

---



## MKG66 Marketing- Forschung

---

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung |
|---------------------------|-------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Über detailliertes Wissen hinsichtlich der Aufgabenstellung von Forschung im Marketing verfügen;</p> <p>über spezialisiertes Wissen hinsichtlich der Analyse des Verhaltens privater und institutioneller Käufer und deren Beweggründe verfügen;</p> <p>über vertieftes Verständnis der Analyse von Konkurrenten verfügen;</p> <p>Marketing-Forschungsplan für ein begrenztes Forschungsprojekt konzipieren und entwickeln;</p> <p>im Team für Fallaufgaben die „richtige“ Erhebungsmethode und Stichprobengröße auswählen, erhobene Daten auswerten und Endergebnisse interpretieren sowie präsentieren und kritisch reflektieren.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Käuferverhalten</b></p> <p>Die Bedeutung der Kundenzufriedenheit</p> <p>Aspekte des Käuferverhaltens</p> <p>Organisationales Beschaffungsverhalten</p> <p><b>Grundlagen der Marketingforschung</b></p> <p>Grundlagen zur Marketingforschung</p> <p>Festlegung des Informationsbedarfs</p> <p>Daten und Informationserhebung</p> <p><b>Spezielle Methoden der Marketingforschung</b></p> <p>Operationalisierung</p> <p>Auswahlverfahren</p> <p>Wahl des passenden Auswahlverfahrens</p> <p>Durchführung, Analyse und Aufbereitung der Daten und Informationen</p> <p>Interpretation und Präsentation</p> <p>Entscheidung</p> <p><b>Integration von Praxiserfahrung und des ersten akademischen Abschlusses</b></p> <p>Die weiterführende Integration bereits vorhandener Praxiserfahrung, die durch das Erststudium erworbenen akademischen Kenntnisse und Kompetenzen sowie die kritische Reflexion aktueller Praxiserfahrungen wird im Modul durch den Kompetenznachweis Assignment (Bezug zur Empirie/Fallbeispiel/Fallstudie) gewährleistet und unterstützt.</p> |
|---------------|---|

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <p><b>MKG201 Studienbrief</b> Käuferverhalten</p> <p><b>MKG202 Studienbrief</b> Grundlagen der Marketingforschung</p> <p><b>MKG203 Studienbrief</b> Spezielle Methoden der Marketingforschung</p> <p><b>Onlineübung</b> zu den Studienbriefen MKG201-203</p> |
|-----------------------|--|

---



**Kompetenznachweis**      Assignment

---

**Lernaufwand**                      125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**                              Deutsch

---

**Studienleiter**                      Daniel Markgraf

---



## PER25 Grundlagen des Personalmanagements

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER25 verfügen die Studierenden über erweitertes Wissen hinsichtlich Inhalten, Anforderungen, Methoden und Zielen der Personalplanung und -beschaffung.</p> <p>Sie entwickeln und erstellen eine Vorgehensweise bei der Einstellung und Einführung neuer Mitarbeiter.</p> <p>Sie kennen typische Merkmale der Struktur und Funktionalität von Anwendungssystemen.</p> <p>Weiterhin verstehen, analysieren und beurteilen sie bei der Personalplanung und -verwaltung, bei der Arbeitszeitverwaltung und Entgeltabrechnung, beim Travel Management sowie bei Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung.</p> <p>Die Studierenden schätzen ab bzw. klassifizieren Bedarfe, Einsatzmöglichkeiten und Potenziale von Anwendungssystemen im Personalwesen.</p> <p>Sie reflektieren Anforderungen und Herausforderungen an das Personalmanagement kritisch.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Personalplanung und Personalbeschaffung</b></p> <p>Personalplanung<br/>Personalbeschaffung (Personalansprache und -suche)<br/>Personalauswahl<br/>Der Arbeitsvertrag</p> <p><b>Personaleinsatz</b></p> <p>Leistungsprozess als Grundlage des Personaleinsatzes<br/>Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit<br/>Flexibilisierung der Arbeitsinhalte<br/>Dimensionen der Arbeitsgestaltung<br/>Personalfreisetzung</p> <p><b>Personalentwicklung</b></p> <p>Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis<br/>Personalentwicklungsprozess<br/>Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder<br/>Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen Unternehmen<br/>Organisationsentwicklung</p> <p><b>Personalinformationssysteme</b></p> <p>Einführung<br/>Anwendungssicht<br/>Prozesssicht<br/>Datensicht<br/>Techniksicht<br/>Benutzersicht</p> |
|---------------|--|

---



Betroffenensicht

## **Integration von Praxiserfahrung und des ersten akademischen Abschlusses**

Die weiterführende Integration bereits vorhandener Praxiserfahrung, die durch das Erststudium erworbenen akademischen Kenntnisse und Kompetenzen sowie die kritische Reflexion aktueller Praxiserfahrungen wird im Modul durch den Kompetenznachweis Assignment (Bezug zur Empirie/Fallbeispiel/Fallstudie) gewährleistet und unterstützt.

---

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Voraussetzungen</b>   | Grundlagen der Informationsverarbeitung  |
| <b>Modulbausteine</b>    | <b>PER201 Studienbrief</b> Personalplanung und Personalbeschaffung mit <b>Onlineübung</b><br><b>PER202 Studienbrief</b> Personaleinsatz mit <b>Onlineübung</b><br><b>PER203 Studienbrief</b> Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b><br><b>ANS601 Studienbrief</b> Personalinformationssysteme mit <b>Onlineübung</b> |
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment   |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>     | Wolfgang Bohlen  |

---



## PER26 Personalführung und -entwicklung

---

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung |
|---------------------------|-------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER26 erwerben die Studierenden Basiskenntnisse und -fähigkeiten um Führungstheorien und -stile zu unterscheiden sowie die Bedeutung der Motivation von Arbeitsleistung und -zufriedenheit in Führungsprozessen beschreiben. Weiterhin erläutern sie Führungsfunktionen und -aufgaben. Überdies schlagen sie Strategien zur Führung von Teams und Möglichkeiten zur Konfliktbewältigung in konkreten Konfliktsituationen vor.</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER26 reflektieren die Studierenden eigene und fremde Gesprächsführung sowie eigene Führungsrolle und eigenes Führungsverhalten.</p> <p>Sie erläutern moderne Führungstechniken, zum Beispiel Management by Objectives und wenden diese zum Teil an.</p> <p>Weiterhin beschreiben sie Ziele, Aufgaben, Instrumente und Teilbereiche sowie Möglichkeiten und Grenzen der Personalentwicklung.</p> <p>Die Studierenden zeigen Verbindung zur Organisationsentwicklung auf.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Grundlagen der Personalführung</b></p> <p>Personalführung als Teil der Unternehmungs-führung<br/>Führungsfunktionen – Stationen im Führungsprozess<br/>Führungsaufgaben<br/>Führungsstile und situatives Führungsverhalten<br/>Der autoritäre und der kooperative Führungsstil – zwei Möglichkeiten, wie Vorgesetzte Führungsfunktionen wahrnehmen können<br/>Führungsmodelle<br/>Theorien über die Führung</p> <p><b>Motivation und Arbeitszufriedenheit</b></p> <p>Motivation, Mitarbeiterhandeln und die Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern<br/>Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – die Kriterien erfolgreicher Führung<br/>Führungstechniken – Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben<br/>Führungsgrundsätze</p> <p><b>Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung</b></p> <p>Führung von Teams<br/>Konfliktbewältigung im Team<br/>Konfliktbewältigung bei ausgewählten Führungsproblemen<br/>Personalführung – Folgerungen und Ausblick</p> <p><b>Gesprächsführung</b></p> <p>Führen durch Gespräche<br/>Voraussetzungen für konstruktive Gespräche<br/>Arten von Mitarbeitergesprächen<br/>Das Gruppen- oder Teamgespräch</p> <p><b>Personalentwicklung</b></p> <p>Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis<br/>Personalentwicklungsprozess<br/>Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder</p> |
|---------------|---|

---



Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen  
Unternehmen  
Organisationsentwicklung

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>Moduleinführungsvideo</b><br><b>FGI101 Studienbrief</b> Grundlagen der Personalführung mit <b>Onlineübung</b><br><b>FGI102 Studienbrief</b> Motivation und Arbeitszufriedenheit mit <b>Onlineübung</b><br><b>FGI103 Studienbrief</b> Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung mit <b>Onlineübung</b><br><b>FGI104 Studienbrief</b> Gesprächsführung mit <b>Onlineübung</b><br><b>PER203 Studienbrief</b> Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b> |
|-----------------------|---|

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| <b>Studienleiter</b> | Wolfgang Bohlen |
|----------------------|-----------------|

---



## PER30 Personalarbeit organisieren

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | Die Studierenden sind nach Absolvieren des Moduls in der Lage, die Personalarbeit eines Unternehmens unter den Aspekten Wirtschaftlichkeit, Qualität und Kundenorientierung zu organisieren.   |
| <b>Inhalt</b>             | Einbindung Personalbereich in die Gesamtorganisation Unternehmen<br>Personalwirtschaftliche Projekte planen und durchführen<br>Informationstechnologie im Personalbereich einsetzen  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <b>PER607 Studienbrief</b> Strategisches Personalmanagement mit <b>Onlineübung</b><br><b>PER202 Studienbrief</b> Personaleinsatz mit <b>Onlineübung</b><br><b>ANS601 Studienbrief</b> Personalinformationssysteme mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (1 Stunde)   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottke   |



## PER31 Personalarbeit durchführen

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Die Studierenden sind nach Absolvieren des Moduls in der Lage, die Personalarbeit eines Unternehmens unter den Aspekten Wirtschaftlichkeit, Qualität und Kundenorientierung zu gestalten, sie können in diesem Rahmen mit ihren Partnern innerhalb und außerhalb der Organisation zielgerecht kommunizieren und kooperieren.</p> <p>Sie sind in der Lage ihr Berufswissen in betriebstypischen Situationen anzuwenden und sachgerechte Lösungen vorzuschlagen, insbesondere in Form einer angemessenen und insbesondere personenorientierten Kommunikation mit Gesprächspartnern innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der Organisation in sprachlicher, argumentationstechnischer und präsentationstechnischer Hinsicht.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Personalwirtschaftliches Dienstleistungsangebot gestalten</p> <p>Prozesse im Personalwesen gestalten</p> <p>Beraten und Fachgespräche führen</p> <p>Präsentations- und Moderationstechniken einsetzen</p> <p>Arbeitstechniken und Zeitmanagement anwenden</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>DLM208 Studienbrief</b> Organisatorische Gestaltung von Dienstleistungsprozessen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FGI104 Studienbrief</b> Gesprächsführung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>SQF232 Studienbrief</b> Selbstmanagement</p> <p><b>SQF233 Studienbrief</b> Ziel- und Zeitmanagement</p> <p><b>SQF235 Studienbrief</b> Zielsicher präsentieren</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (1 Stunde) und mündliche Prüfung (30 Minuten)  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottko   |

## PER32 Personalarbeit aufgrund rechtlicher Bestimmungen durchführen

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | Die Studierenden sind nach Absolvieren dieses Moduls in der Lage, Mitarbeiter, Führungskräfte und Unternehmensleitung in allen Phasen der Personalbeschaffung, der Vertragsgestaltung und der Beendigung von Arbeitsverhältnissen kompetent und verantwortlich zu beraten und damit eine effiziente Personalbewirtschaftung zu gewährleisten.   |
| <b>Inhalt</b>             | <p>Individuelles und kollektives Arbeitsrecht anwenden</p> <p>Rechtswege kennen und das Prozessrisiko einschätzen</p> <p>Einkommens- und Vergütungssysteme umsetzen</p> <p>Sozialversicherungsrecht anwenden</p> <p>Personalbeschaffung durchführen</p> <p>Administrative Aufgaben einschließlich der Entgeltabrechnung bearbeiten</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>RAE101-EL</b> Rechtsänderungstabellen</p> <p><b>PER601 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht I: Tarifvertrag und Arbeitskampf mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER602 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER603 Studienbrief</b> Individualarbeitsrecht: Das Einzelarbeitsverhältnis mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FDL401 Studienbrief</b> Gesetzliche Sozialversicherung I: Rentenversicherung, Beamtenversorgung und Arbeitslosenversicherung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>FDL402 Studienbrief</b> Gesetzliche Sozialversicherung II: Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pflegeversicherung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER204 Studienbrief</b> Entgeltsysteme und Sozialleistungen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p> |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottko  |



## PER33 Personalplanung, -controlling, -marketing gestalten und umsetzen

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | Die Studierenden sind nach Absolvieren dieses Moduls in der Lage zusammen mit Führungskräften, Unternehmensleitung und in Abstimmung mit den Mitarbeitervertretungen eine strategieorientierte Personalplanung zu betreiben und durch geeignete Marketingverfahren und Controllinginstrumente deren zielgerichtete Umsetzung sicherzustellen.<br>Sie können die betriebs- und volkswirtschaftlichen Einflüsse auf die Personalwirtschaft einschätzen  |
| <b>Inhalt</b>             | Konjunktur- und Beschäftigungspolitik bei der Personalplanung und beim Personalmarketing berücksichtigen<br>Personalwirtschaftliche Ziele aus der strategischen Unternehmensplanung ableiten<br>Beschäftigungsstrukturen und Personalbedarfe für Produktions- und Dienstleistungsprozesse analysieren und ermitteln<br>Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung durchführen<br>Personalcontrolling gestalten und umsetzen   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <b>PER203 Studienbrief</b> Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b><br><b>PER201 Studienbrief</b> Personalplanung und Personalbeschaffung mit <b>Onlineübung</b><br><b>BWL204 Studienbrief</b> Grundlagen des Marketing und der Marketingforschung mit <b>Onlineübung</b><br><b>BWL205 Studienbrief</b> Marketinginstrumente und Marketingmix mit <b>Onlineübung</b><br><b>PER402 Studienbrief</b> Grundlagen des Personalcontrollings mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottko  |



## PER34 Personalentwicklung steuern

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | Die Studierenden sind nach Absolvieren dieses Moduls in der Lage den Aufbau von fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen von Mitarbeitenden im Unternehmen zu unterstützen und an entsprechenden Personalentwicklungsprojekten mitzuarbeiten.  |
| <b>Inhalt</b>             | Mitarbeiter beurteilen<br>Mitarbeiterpotentiale erkennen und fördern<br>Konzepte für die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern entwerfen und umsetzen<br>Qualifikationsanalysen und Qualifizierungsprogramme entwerfen und umsetzen<br>Zielgruppenspezifische Förderprogramme erarbeiten und umsetzen<br>Qualitätsmanagement in der Personalentwicklung einsetzen   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <b>PER407 Studienbrief</b> Beurteilung von Mitarbeitern mit <b>Onlineübung</b><br><b>PER408 Studienbrief</b> Potenzialdiagnose mit <b>Onlineübung</b><br><b>ABWI050-EL Fachbuch</b> Wien/Franzke (2013): Systematische Personalentwicklung mit<br><b>PER409-BH Begleitheft</b> Personalentwicklung und <b>Onlineübung</b><br><b>DLM212 Studienbrief</b> Qualität in Dienstleistungsunternehmen mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlinetutorium (1 Stunde)</b> |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottke  |



## PER35 Organisationsentwicklung steuern

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | Die Studierenden sind nach Absolvieren dieses Moduls in der Lage, Organisationsentwicklung zu betreiben, Zusammenarbeit und Führungsqualität zu fördern und betriebliche Veränderungsprozesse mitzugestalten.   |
| <b>Inhalt</b>             | Qualitätsmanagement in der Organisationsentwicklung einsetzen<br>Führungsmodelle und Führungsinstrumente anwenden, Führungskräfte beraten<br>Betriebliche Arbeitsformen mitgestalten<br>Grundsätze moderner Arbeits- und Lernorganisation umsetzen  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <b>UFU501 Studienbrief</b> Grundlagen der Organisation und Aufbauorganisation mit <b>Onlineübungen</b><br><b>UFU502 Studienbrief</b> Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken mit <b>Onlineübungen</b><br><b>FGI101 Studienbrief</b> Grundlagen der Personalführung mit <b>Onlineübung</b><br><b>FGI103 Studienbrief</b> Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung mit <b>Onlineübung</b><br><b>FGI102 Studienbrief</b> Motivation und Arbeitszufriedenheit mit <b>Onlineübung</b><br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>      | Markus Grottko  |



## PER40 Personalmanagement

---

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung |
|---------------------------|-------------------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER40 wenden die Studierenden Inhalte, Anforderungen, Methoden und Ziele der Personalplanung und -beschaffung an.</p> <p>Sie beschreiben die Vorgehensweise bei der Einstellung und Einführung neuer Mitarbeiter sowie die Rahmenbedingungen der Personalfreisetzung.</p> <p>Überdies führen sie Personalgespräche durch. Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER40 können die Studierenden Internationalisierungsstrategien im Personalbereich beschreiben.</p> <p>Weiterhin erläutern sie die besonderen Herausforderungen des internationalen Personalmanagements und des interkulturellen Managements.</p> <p>Sie beschreiben Instrumente und Methoden des internationalen Personalmanagements.</p> <p>Überdies machen die Studierenden begründete Vorschläge zur geeigneten Vorbereitung und Betreuung eines beispielhaften Auslandseinsatzes eines Mitarbeiters.</p> |
|-----------------------|---|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Personalplanung und Personalbeschaffung</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Grundlagen der Personalplanung</li><li>Personalbedarfsplanung</li><li>Personalansprache und -suche</li><li>Personalauswahl</li><li>Arbeitsvertrag</li></ul> <p><b>Personaleinsatz</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Leistungsprozess als Grundlage des Personaleinsatzes</li><li>Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit</li><li>Flexibilisierung der Arbeitsinhalte</li><li>Dimensionen der Arbeitsgestaltung</li><li>Personalfreisetzung</li></ul> <p><b>Personalentwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Personalentwicklung in der betrieblichen Praxis</li><li>Personalentwicklungsprozess</li><li>Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder</li><li>Unterschiede der PE zwischen großen und mittelständischen Unternehmen</li><li>Organisationsentwicklung</li></ul> <p><b>Einführung in das Personalmanagement in internationalen Unternehmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Einordnung und Grundbegriffe</li><li>Internationale Rahmenbedingungen für das Personalwesen</li><li>Praktische Gestaltung des Auslandseinsatzes</li><li>Ausgewählte Einzelfragen des internationalen Personalmanagements</li></ul> |
|---------------|---|

---



**Voraussetzungen**

Keine.

---

**Modulbausteine**

**PER201 Studienbrief** Personalplanung und Personalbeschaffung mit **Onlineübung**

**PER202 Studienbrief** Personaleinsatz mit **Onlineübung**

**PER203 Studienbrief** Personalentwicklung mit **Onlineübung**

**PER501 Studienbrief** Einführung in das Personalmanagement in internationalen Unternehmen mit **Onlineübung**

---

**Kompetenznachweis**

Assignment

---

**Lernaufwand**

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**

Deutsch

---

**Studienleiter**

Wolfgang Bohlen

---



## PER47 Beurteilung, Potenzialdiagnose und Personalentwicklung

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER47 kennen die Studierenden die Grundlagen der Personalbeurteilung sowie deren Aufgaben, Arten und Formen und schätzen die Methoden und Auswirkungen der Personalbeurteilung im Unternehmen ein. Sie definieren die Beurteilungskriterien und entwickeln die Grundlagen für die Durchführung von Personalbeurteilungen. Weiterhin kennen sie die Grundlagen der Personalentwicklung und schätzen die Phasen der Personalentwicklung sowie die Rolle der Führungskräfte im Prozess der Qualifizierung ein. Die Studierenden kennen die Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofile und wenden wichtige Instrumente der Potenzialdiagnose an. Überdies kennen sie die Personalentwicklungs-Instrumente im Überblick und schätzen die Rolle der Führungskräfte bei der Personalentwicklung ein. Weiterhin kennen sie die Grundlagen moderner Formen der Personalentwicklung (z. B. Förderprogramme, Coaching, Mentoring und Karrierewege) und leiten Schritte zur Umsetzung im Betrieb ab. Die Studierenden verstehen wichtige Inhalte zu den Bereichen Lernende Organisation und Organisationsentwicklung.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Beurteilung von Mitarbeitern</b><br/>Begriffsklärung und Aufgaben<br/>Arten und Formen der Beurteilung<br/>Voraussetzungen der Beurteilung<br/>Beurteilungsinhalte und -kriterien<br/>Wahl des Beurteilungsverfahrens<br/>Durchführung von Personalbeurteilungen<br/>Wirkungen von Personalbeurteilungen</p> <p><b>Potenzialdiagnose</b><br/>Personalentwicklung<br/>Kompetenzmanagement<br/>Talentmanagement<br/>Potenzialdiagnose</p> <p><b>Personalentwicklung</b><br/>Unternehmerische Bedeutung der Personalentwicklung<br/>Allgemeine Beispiele zur Implementierung nachhaltiger Personalentwicklung im Unternehmen<br/>Leistungsfeedback als Instrument der Personalentwicklung<br/>Personalentwicklung und Return-on-Investment</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Grundlagen des Personalmanagements  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PER407 Studienbrief</b> Beurteilung von Mitarbeitern mit <b>Onlineübung</b><br/><b>PER408 Studienbrief</b> Potenzialdiagnose mit <b>Onlineübung</b><br/><b>ABWI050-EL Fachbuch</b> Wien/Franzke (2013): Systematische Personalentwicklung mit<br/><b>PER409-BH Begleitheft</b> Personalentwicklung und <b>Onlineübung</b></p>   |



---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment                     |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Wolfgang Bohlen                |

---



## PER48    **Arbeitsrecht**

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER48 erwerben die Studierenden Vertiefungskennnisse im kollektiven Arbeitsrecht. Sie beschreiben die Entstehung und Auswirkungen von Tarifverträgen. Weiterhin erläutern sie die gesetzlich geregelte Mitbestimmung in Betrieben.</p> <p>Die Studierenden identifizieren rechtliche Probleme bei der Entstehung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverträgen und erarbeiten Lösungen.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Kollektives Arbeitsrecht I: Tarifvertrag und Arbeitskampf</b></p> <p>Was ist Arbeitsrecht und für wen gilt es?<br/>Die Grundlagen des Tarifvertragsrechts<br/>Wie kommt ein Tarifvertrag zustande?<br/>Konfliktlösungen außerhalb der Verhandlungsrunde<br/>Der Tarifvertrag<br/>Welche Arten von Tarifverträgen gibt es?<br/>Tarifpolitische Probleme</p> <p><b>Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung</b></p> <p>Die Stellung der Mitbestimmung im Arbeitsrecht<br/>Die Bedeutung der Mitbestimmung für die Arbeitswelt<br/>Die Betriebsverfassung<br/>Die Unternehmensverfassung<br/>Personalvertretung</p> <p><b>Individualarbeitsrecht: Das Einzelarbeitsverhältnis</b></p> <p>Grundlegendes zum Einstieg<br/>Wer ist Arbeitnehmer?<br/>Welche Formen von Arbeitsverhältnissen gibt es?<br/>Rechtliche Fragen bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters<br/>Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag<br/>Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses</p> |
|---------------|--|

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <p><b>RAE101-EL</b> Rechtsänderungstabellen</p> <p><b>PER601 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht I: Tarifvertrag und Arbeitskampf mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER602 Studienbrief</b> Kollektives Arbeitsrecht II: Mitbestimmung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PER603 Studienbrief</b> Individualarbeitsrecht: Das Einzelarbeitsverhältnis mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b></p> |
|-----------------------|--|

---



---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (1 Stunde)             |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Joachim Klink                  |

---



## PER54 HR-Management, Digitalisierung + New Work

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER54 kennen die Studierenden die Bedeutung von Megatrends wie Demographische Entwicklung, Digitalisierung etc. und verstehen die strategische Bedeutung des Personalmanagements und leiten grundlegende Konsequenzen ab.</p> <p>Sie verstehen die Grundlagen der Digitalisierung und entwickeln Konsequenzen für das Personalmanagement in Unternehmen.</p> <p>Weiterhin bewerten sie die Rolle und die Aufgaben des Personalmanagements vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der digitalen Transformation von Unternehmen und definieren erste Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Personalmanagements.</p> <p>Die Studierenden verstehen die strategische Bedeutung der Personalabteilung im Rahmen der Digitalisierung.</p> <p>Weiterhin leiten sie zentrale Veränderungen der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung und anderer Megatrends ab.</p> <p>Überdies zeigen sie Gestaltungsoptionen für Arbeitsmodelle und Arbeitsmethoden auf.</p> <p>Sie kennen die Bedeutung eines aktiven Personalmanagements und realisieren die Grundlagen einer agilen Organisation und agiler Teams.</p> <p>Überdies schätzen sie die Bedeutung von Selbstorganisation und selbstorganisierter netzwerkartiger Zusammenarbeit ein.</p> <p>Die Studierenden ordnen die Herausforderungen des Personalmanagements ein und implementieren neue Arbeitswelten und neue Unternehmenskulturen.</p> |
|-----------------------|---|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Herausforderungen des Personalmanagements</b></p> <p>Demographische Entwicklung und Wertewandel</p> <p>Internationalisierung und Diversity</p> <p>Digitalisierung und Neue Arbeitswelten</p> <p>Handlungsfelder und strategische Bedeutung des Personalmanagements</p> <p><b>Digitalisierung und Personalmanagement</b></p> <p>Grundlagen der Digitalisierung</p> <p>HR-Rolle im Rahmen der Digitalen Transformation – Herausforderungen</p> <p>HR-Aufgaben im Rahmen der Digitalen Transformation – Beiträge</p> <p>Bedeutung der Personalabteilung im Rahmen der Digitalisierung</p> <p><b>New Work – Arbeitsmodelle und Arbeitsmethoden im digitalen Zeitalter</b></p> <p>Umfeldveränderungen: HR-Management und Kompetenzförderung</p> <p>Gestaltung von Selbstorganisation und selbstorganisierter netzwerkartiger Zusammenarbeit</p> <p>Gestaltung von Agilen Organisationen und Gestaltung von Agilen Teams</p> <p>Neue Arbeitswelten: Vernetzung, Coworking-Spaces, Familienfreundlichkeit und Unternehmenskultur 4.0</p> |
|---------------|---|

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---



**Modulbausteine**

**ABWI020-EL Fachbuch** Armutat, S. u.a. (2018): Personalmanagement in Zeiten von Demographie und Digitalisierung. (eBook).

**ABWI021-EL Fachbuch** Ternès, A. (2018): Agenda HR, Digitalisierung, Arbeit 4.0 und New Leadership. (eBook).

**PER504-BH Begleitheft** zu den Fachbüchern mit **Onlineübung**

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment                     |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Wolfgang Bohlen                |

---

## PER72 Mitarbeiterführung (Vertiefung)

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER72 schätzen die Studierenden den Einfluss der führenden Person und der Führungssituation auf Führungserfolg ein und erläutern Rollenkonflikte von Führenden.</p> <p>Sie erarbeiten das Einarbeitungsprogramm für neue Mitarbeiter. Weiterhin decken sie in Beispielsituation Mitarbeitermotive auf und entwickeln daraus Vorschläge für die Gestaltung einer motivierenden Arbeitssituation und zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit.</p> <p>Die Studierenden setzen die Anerkennung und Kritik zur Förderung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft ein.</p> <p>Sie erläutern die Besonderheiten und Gesetzmäßigkeiten von Gruppen. Weiterhin plädieren sie in Beispielsituationen für Gruppen- bzw. Einzelarbeit.</p> <p>Überdies erläutern sie die typischen Schritte eines Teamentwicklungsprojekts und wenden dabei gebräuchliche Methoden in Beispielsituationen an.</p> <p>Die Studierenden erläutern die Probleme der Mitarbeiterführung in interkulturellen Arbeitsgruppen und beschreiben Methode und Prozess der Organisationsentwicklung.</p> <p>Überdies schlagen sie geeignete Inhalte und Schritte eines Führungskräfte trainings für Beispielsituation vor (Fach-, Methoden-, persönliche, kommunikative, soziale Kompetenz).</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Die Führungskraft: Persönlichkeit, Anforderungen und Entwicklung</b></p> <p>Grundlagen der Führung<br/>         Organisationsentwicklung für Führungskräfte<br/>         Work-Life-Balance - Rollenprobleme von Führungskräften in der Berufs- und Privatsphäre<br/>         Entwicklung und Training von Führungskräften</p> <p><b>Beziehung Vorgesetzter/Mitarbeiter</b></p> <p>Einarbeitung neuer Mitarbeiter<br/>         Arbeitszufriedenheit<br/>         Motivation von Mitarbeitern</p> <p><b>Führung und Arbeit in Gruppen</b></p> <p>Die Arbeitsgruppe<br/>         Qualifikationen für die Gruppenarbeit: Teamentwicklungs training<br/>         Besondere Teams</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Grundlagen der Personalführung   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>FGI201 Studienbrief</b> Die Führungskraft: Persönlichkeit, Anforderung und Entwicklung mit <b>Onlineübungen</b></p> <p><b>FGI202 Studienbrief</b> Beziehung Vorgesetzter/Mitarbeiter mit <b>Onlineübungen</b></p>  |



**FGI203 Studienbrief Führung und Arbeit in Gruppen mit Onlineübungen  
Onlinetutorium (1 Stunde)**

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (1 Stunden)            |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Dr. Robert Rossberger          |

---



## PER73 Cases in Leadership

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>After the successful completion of module PER73 the students obtain an in-depth understanding of fundamental principles of leadership, based on a variety of business cases.</p> <p>They determine underlying circumstances of successful leadership and reflect consequences of their leadership in business.</p> <p>Furthermore they grasp the richness of leadership approaches and the complexity of leadership in business.</p> <p>The students derive success and failure factors of leadership.</p> <p>They get a better understanding of typical role conflicts in daily interaction in organizations and recognize the importance of communication as a central element of leadership.</p> <p>Furthermore the students estimate the sense of leadership during a transformational process and realize the daily challenges of leadership, based on a variety of business cases.</p> <p>They assess and practice successful team leadership.</p> <p>The students reflect special aspects of leadership, for example the significance of corporate culture and the complexity of change.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Fundamental principles of leadership</b></p> <p>Elements of leadership<br/>Leadership trait approach<br/>Leadership skill approach<br/>The situational approach to leadership</p> <p><b>Specific aspects of leadership</b></p> <p>Transformational leadership<br/>Team leadership<br/>Women and leadership<br/>Culture and leadership</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Englischkenntnisse auf Niveau C1;<br>Grundlagen der Führung von Mitarbeitern   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <b>AB37-637 Fachbuch</b> Rowe/Guerrero (Hrsg.): Cases in leadership  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Assignment   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Dr. Robert Rossberger  |

## PER74 Coaching

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER74 kennen die Studierenden Grundlagen und Bedeutung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung.</p> <p>Sie verstehen den Coachingprozess und leiten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Coaching ab.</p> <p>Weiterhin kennen sie Anforderungskriterien bei der Auswahl von (externen) Coaches und verstehen grundlegende Methoden, Techniken und Interventionsverfahren von Coaches im Coachingprozess.</p> <p>Überdies schätzen sie typische Probleme und Herausforderungen im Coachingprozess.</p> <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PER74 verstehen die Studierenden die Rolle der Führungskraft als Coach und bewerten die Bedeutung im Führungsalltag.</p> <p>Sie ordnen Coaching als Führungsinstrumente ein.</p> <p>Weiterhin kennen sie unterschiedliche Coachinganlässe und verstehen die besondere Bedeutung von Coaching in Veränderungs- und Changemanagementprozessen im Unternehmen.</p>   |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Grundlagen des Coachings</b></p> <p>Grundlagen des Coachings<br/>         Varianten des Coachings<br/>         Analyse und Voraussetzungen für Coachingprozesse<br/>         Coachingprozess</p> <p><b>Professionelle Methoden und Kompetenzen im Coaching</b></p> <p>Anforderungen an einen Coach<br/>         Methoden und Techniken im Coaching<br/>         Diagnoseverfahren im Rahmen von Coachingprozessen<br/>         Interventionsverfahren im Coaching<br/>         Probleme und Hindernisse von Coaching</p> <p><b>Coaching als Führungsinstrument</b></p> <p>Die Führungskraft als Coach<br/>         Coaching als Führungsinstrument<br/>         Der Teamleiter als Coach</p> <p><b>Coachinganlässe</b></p> <p>Strukturelle Coachinganlässe<br/>         Kollektive Coachinganlässe<br/>         Persönliche Coachinganlässe<br/>         Lernen in Veränderungsprozessen<br/>         Coaching von Veränderungsprozessen<br/>         Fallstudie – Coaching eines persönlichen Konflikts</p> |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |



---

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b>    | <b>FGI601 Studienbrief</b> Grundlagen des Coachings mit <b>Onlineübung</b><br><b>FGI602 Studienbrief</b> Professionelle Kompetenzen und Methoden im Coaching mit <b>Onlineübung</b><br><b>FGI603 Studienbrief</b> Coaching als Führungsinstrument mit <b>Einsendeaufgabe</b><br><b>FGI604 Studienbrief</b> Coachinganlässe mit <b>Einsendeaufgabe</b> |
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment  |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>     | Wolfgang Bohlen   |

---



## PER75 Digitalisierung im Personalmanagement

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER75 beziehen die Studierenden die Digitalisierung auf das Personalmanagement. Sie bearbeiten und lösen die Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Bachelorniveau und im Kontext des Themenfeldes des Wahlpflichtbereichs problem- und zielorientiert nach den Methoden eines modernen Projektmanagements.</p> <p>Weiterhin zeigen sie Analysen von Schwachstellen bei der Digitalisierung im Personalmanagement auf und führen empirische Forschungsarbeit durch.</p> <p>Die Studierenden setzen das erworbene -auch interdisziplinäre - Fachwissen ein und wenden es an.</p> <p>Überdies definieren sie Optimierungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Digitalisierung im Personalmanagement.</p> <p>Weiterhin dokumentieren und präsentieren sie die Ergebnisse zielorientiert und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <b>Bearbeitung einer Transferaufgabe</b><br>Datenbanken im Personalmanagement<br>Datenbankprobleme im Personalmanagement<br>Operatives Informationsmanagement<br>Wissensmanagement in Personalmanagement<br>Datenschutz und Arbeitsrecht<br>Controlling der Informationsverarbeitung im Personalmanagement<br>Standardsoftware für Personalabteilungen<br>Konzeption von Lösungen für den Praxiseinsatz   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Grundlagen des Personalmanagements<br>Grundlagen Personalinformationssysteme  |
| <b>Modulbausteine</b>     | Keine.  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Assignment  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>      | Wolfgang Bohlen   |

## PER78 Die digitale HR-Organisation

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PER78 kennen die Studierenden die Grundlagen der Digitalisierung des Personalmanagements und schätzen die Bedeutung von Zweck und Zielen der Digitalisierung für die Personalableitung ein.</p> <p>Sie kennen neue Technologien für den HR-Bereich im Überblick.</p> <p>Weiterhin leiten sie die Anforderungen an HR-Manager/innen in Zeiten der Digitalisierung ab und ordnen unterschiedliche personalwirtschaftliche Herausforderungen ein.</p> <p>Die Studierenden kennen die Möglichkeiten der Digitalisierung personalwirtschaftlicher Instrumente und Prozesse.</p> <p>Sie verstehen die Bedeutung von Employer Branding, eRecruiting und Recrutainment und reflektieren und verstehen die neuen Anforderungen an Mitarbeiter/innen im digitalen Zeitalter.</p> <p>Weiterhin kennen sie neue Formen und Instrumente digitaler Personalentwicklung sowie neue Lernformen im Überblick und generieren praktische Ansätze zur Umsetzung.</p> <p>Sie kennen den Überblick über Digitalisierungspotenziale von HR-Prozessen und ordnen die Herausforderungen bei der digitalen Transformation der Personalabteilung ein.</p> <p>Die Studierenden schätzen die Relevanz von Einstellungen und Fähigkeiten von Mitarbeitern im Transformationsprozess ein und initiieren geeignete HR-Aktivitäten.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Grundlagen der Digitalisierung des Personalmanagements</b></p> <p>Zweck und Ziele der Digitalisierung des HR-Bereichs</p> <p>Bedeutung der Digitalisierung des HR-Bereichs</p> <p>Überblick über neue Technologien für HR (von Social Media bis Robots)</p> <p>Anforderungen an HR-Manager in Zeiten der Digitalisierung</p> <p><b>Digitalisierung personalwirtschaftlicher Instrumente und Prozesse</b></p> <p>Überblick über Digitalisierungspotenziale im HR-Bereich</p> <p>Digitalisierungspotenzial: Employer Branding, eRecruiting, Recrutainment</p> <p>Neue Anforderungen an Mitarbeiter – neue digitale Kompetenzen</p> <p>Formen und Instrumente digitaler Personalentwicklung</p> <p>Neue Lernformen, E-Learning und Blended Learning</p> <p>Überblick über Digitalisierungspotenziale von HR-Prozessen</p> <p><b>Digitale Transformation des HR-Bereichs</b></p> <p>Herausforderungen bei der digitalen Transformation des HR-Bereichs</p> <p>Digitaler HR-Wandel: Technikperspektive – Kulturperspektive</p> <p>Praxisbeispiele</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Personalwirtschaftliche Grundlagen und Grundlagen der Digitalisierung   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <b>ABWI046-EL Fachbuch</b> Petry, T. und Jäger, W. (2018): Digital HR. ISBN 978-3-648-10930-4 (eBook)   |



**Kompetenznachweis**      Assignment

---

**Lernaufwand**                      125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**                              Deutsch

---

**Studienleiter**                      Wolfgang Bohlen

---

## PSY22 Informationsgewinnung und -verwaltung in der Psychologie

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Absolvierung dieses Moduls sind die Studierenden befähigt, (1) adäquate Strategien der Informationsgewinnung aus auf wissenschaftlicher Evidenz basierenden Datenbanken eigenständig umzusetzen und (2) eine Unterscheidung zwischen pseudo-wissenschaftliche und evidenzbasierter, psychologisch - wissenschaftlicher Fachinformationen sicher zu treffen.</p> <p>In weiterer Folge haben die Studierenden eine kritische Auseinandersetzung mit wichtigen Sicherheitsfunktionen des Publikationsmarktes, wie beispielsweise Peer Reviews, gemeistert.</p> <p>Schlussendlich habe sie die Kompetenz erworben, die Konzepte des richtigen Zitierens, der „erweiterten Replikation“ und des „Forschungsanschlusses“ erläutern, begründen und umsetzen zu können.</p> <p>Ein zentraler Punkt im Kompetenzerwerb sind qualifizierter Umgang und Bewertung von Testverfahren hinsichtlich diagnostischer Gütekriterien.</p> <p>Diese Fähigkeit wir anhand des Testkatalogs des Deutschen Testzentrums erworben.</p> <p>Diese erworbene Kompetenz wird anteilig an das Fachgebiet diagnostische Verfahren angerechnet.</p>  |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Überblick über die Bausteine des psychologischen Fachwissens – empirische Originalarbeiten vs. Reviews, Metaanalysen und Zusammenfassungen</b></p> <p>Überblick über die Anforderungen an Neuigkeit und Alleinstellungsanspruch einer Originalarbeit, bzw. einer Dissertation;</p> <p>Überblick über die Richtlinien des korrekten Zitierens mit besonderem Fokus auf Plagiarismus;</p> <p>Überblick über die wichtigsten Veröffentlichungsarten von psychologischem Fachwissen;</p> <p>Überblick über evidenzbasierte Informationsquellen, wo diese zu finden sind und ihre individuelle Wichtigkeit für das Fach der Psychologie;</p> <p>Einführung in Englisch als Fachsprache;</p> <p>Einführung in die Etymologie der lateinischen Fachbegriffe;</p> <p>Überblick über Strategien und Vorgehensweisen im Rahmen der Bachelorarbeit (erweiterte Replikation);</p> <p><b>Anteil für das Fachgebiet Diagnostische Verfahren:</b></p> <p>Überblick über die Dokumentationssysteme, Verwaltung und Bewertung von Testverfahren anhand verschiedener Textkatalogen des Deutschen Testzentrums;</p> <p>Einführung in die Diagnose Systeme Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5) und International Classification of Diseases (ICD 10/11)</p> |



**Voraussetzungen**

Keine.

---

**Modulbausteine**

**PSY221 Studienbrief** Einführung in Arten und Formen psychologisch wissenschaftlicher Publikationen mit **Onlineübung**

**PSY222 Studienbrief** Informationsrecherche und Informationszusammenfassung in der Psychologie mit **Onlineübung**

**PSY223-BH Begleitheft** mit **Onlineübung**

**Fachbuch** Wetterich, Cita, Plänitz, Erik (2021) Systematische Literaturanalysen in den Sozialwissenschaften: Eine praxisorientierte Einführung.

**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

**Kompetenznachweis**

Klausur (2 Stunden)

---

**Lernaufwand**

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**

Deutsch

---

**Studienleiter**

Prof. Dr. Michael Fritz

---



## PSY23 Einführung in empirisch-wissenschaftliches Arbeiten

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Dieses Modul befähigt die Studierenden zur Erkenntnis, dass empirisch-wissenschaftliches Vorgehen als eine Reaktion auf die Erkenntnis der Fehlerhaftigkeit eigener, subjektiver Überzeugungen entstanden ist.</p> <p>Aus diesem Grund lernen sie unterschiedliche Möglichkeiten zur Erfassung von Erleben und Verhalten kennen und zu verstehen (bspw. Befragungen und Experimente).</p> <p>In weiterer Folge erwerben sie die Kompetenz, das zentralpsychologische Prinzip des Stichprobenvorgehens inklusive der Anforderungen an eine Stichprobe fundiert begründen zu können.</p> <p>Ferner entsteht ein Verständnis über qualitative und quantitative Datenerhebungen und ihre Erhebungs- und Auswertungsprobleme.</p> <p>Die Befähigung zur eigenständigen empirischen Untersuchung (Ablauf und Organisation) erhalten die Studierenden anhand eines Beispiels einer geplanten Befragung.</p> <p>Zudem erlernen sie Techniken des wissenschaftlichen Recherchierens, Zitierens und Schreibens auf Basis der Richtlinien der American Psychological Association (APA).</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Wissenschaftliches Recherchieren, Zitieren und Schreiben</b></p> <p>Überblick über die Fehlerhaftigkeit und Täuschung der subjektiven Wahrnehmung, Beobachtung und Bewertung;</p> <p>Überblick über die Methoden zur Erfassung von Erleben und Verhalten;</p> <p>Überblick über das Vorgehen der Stichprobenerhebung als Alternative zur Erhaben einer Grundgesamtheit;</p> <p><b>Überblick über die zentralen Probleme der Datenerfassung (operationale Definitionen, nicht reaktive und prozessgenerierte Daten, ...);</b></p> <p>Überblick über allgemeine und spezifische Probleme qualitativer und quantitativer Datenerhebung hinsichtlich Reliabilität und anderer Gütekriterien;</p> <p>Beispiel Befragung: Der Ablauf einer empirischen Untersuchung<br/>Praktische Erhebungsorganisation</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY231 Studienbrief</b> Grundprinzipien des empirisch-wissenschaftlichen Arbeitens I – Recherchieren, Zitieren, Schreiben mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY232 Studienbrief</b> Grundprinzipien des empirisch-wissenschaftlichen Arbeitens II – Durchführung wissenschaftlicher Studien mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY233-BH Begleitheft</b> mit <b>Onlineübung</b></p>  |



**Fachbuch** Trimmel M. Wissenschaftliches Arbeiten in Psychologie und Medizin

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment                     |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Dr. Thea Zander-Schellenberg   |

---



## PSY24 Statistik I - Grundlagen psychologischer Fachliteratur

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, (1) empirische psychologische Originalarbeiten und die darin verwendeten statistischen Begriffe richtig zu verstehen und (2) zu wissen, welche Bedeutung die statistischen Auswertungen für die psychologische Beurteilung der Ergebnisse haben.</p> <p>Im Detail werden sie die Fähigkeit erworben haben, die Inhalte aller wesentlichen univariaten, bivariaten und multivariaten Verfahren nachvollziehen zu können und mit Mittelwerten, Prozentsen, Verteilungen, Varianz wissenschaftlich argumentieren zu können.</p> <p>Auch Faktoren-, Diskriminanz- und Regressionsanalysen werden in den Grundlagen vermittelt, ebenso wie die Prinzipien der modernen statistischen Modellierungen, wie zum Beispiel Strukturgleichungsmodelle. Schwerpunkt der Kompetenzerweiterung liegt in den psychologisch relevanten Grundlagen.</p> <p>Am Ende steht die Befähigung, den Output von Statistikprogrammen richtig interpretiert zu können.</p> <p>Ein finales Kompetenzziel ist die korrekte Anwendung und das Wissen um die in der „New Statistic“ formulierten praktischen Effektgröße.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Überblick über die Definition, Zweck und den Inhalt der Statistik</b></p> <p>Überblick über das notwendige statistische Wissen, um Originalarbeiten verstehen zu können;</p> <p>Einführung in Ziel und Zweck der Disziplin der Statistik;</p> <p>Überblick über die Grundlagen der Statistik (Erhebungsmethoden, Skalen, Untersuchungsdesigns, Stichproben, statistische Kennwerte, wie Prozentsätze, Verteilungen, Mittelwerte, Streuungsmaße, Korrelationen, Regressionsanalysen, Faktoren- und Diskriminanzanalysen, Strukturgleichungsmodelle, Mehrebenenanalyse);</p> <p>Einführung in die Begrifflichkeit der Signifikanz, zufallskritische Absicherung, Relevanz und praktische Effektgrößen;</p> <p>Zusammenfassung des handlungs- und verständnisrelevanten Teils der Statistik;</p> <p>Einführung in den Umgang mit SPSS anhand von Beispielen</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY241 Studienbrief</b> Überblick über die Grundlagen zum Verstehen der Statistik in psychologischer Fachliteratur mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY242 Studienbrief</b> Überblick über die Bewertung statistischer Befunde und die Möglichkeiten der elektronischen mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY243-BH Begleitheft</b> mit <b>Onlineübung</b></p>  |



**Fachbuch** Döring, N., Bortz N. Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (2016) Berlin- Heidelberg: Springer Verlag, 5. Auflage

**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (1 Stunde)             |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Prof. Dr. Michael Fritz        |

---



## PSY25 Statistik II - Verstehen von teststatistischen Grundlagen

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Bei positiver Evaluation des Moduls haben die Studierenden die Fähigkeit erworben,</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) statistische Kennwerte von Tests erläutern, bzw.</li><li>(2) eine falsche Verwendung dieser Kennwerte identifizieren und abschließend</li><li>(3) Tests nach adäquaten Gütekriterien auswählen zu können.</li></ol> <p>Auf der Wissenseseben haben sie die Prinzipien der klassischen Testtheorie und der Item-Response-Theorie erschlossen und können diese in einfachen Worten erklären.</p> <p>Ferner können sie die ökonomischen Vor- und Nachteile beider Theorien erläutern.</p> <p>Des Weiteren haben die Studierenden die Kompetenz erlangt, fünf psychologische Tests zu benennen und diese im Detail erläutern zu können.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Einführung in die Prinzipien und Probleme der Testkonstruktion</b><br/>Begriffsbestimmung von Schwierigkeits- und Trennschärfeindizes, Itemanalyse, Analysestichprobe, Eichstichprobe und Normen;<br/>Einführung in die Prinzipien der Testdurchführung, -bekanntgabe und Ethik, sowie der international gültigen Teststandards;<br/>Überblick über Klassische Testtheorie und Item-Response-Theorie;<br/>Überblick über die Möglichkeiten und Probleme der Validität- und Zuverlässigkeitsbestimmung;</p> <p><b>Anteil für das Fachgebiet Grundlagen der Diagnostik</b><br/>Einführung in die Grundprobleme des Diagnostizierens<br/>Unterschiedliche testtheoretische Modelle<br/>Psychologie der diagnostischen Situation<br/>Glaubwürdigkeitsfragen</p>           |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Abschluss des Moduls Statistik I  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY251 Studienbrief</b> Statistische Grundlagen der Teststatistik und psychologischen Diagnostik mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY252 Studienbrief</b> Anwendungsrelevante Probleme der Teststatistik mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY253-BH Begleitheft</b> mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Fachbuch</b> Moosbrugger, H., Kelave, A. Testtheorie und Fragebogenkonstruktion (2020)</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>   |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)   |



---

|                      |                                |
|----------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b>   | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>       | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Michael Fritz        |

---



## PSY27 Sozialpsychologie

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Bei Abschluss dieses Moduls steht der Erkenntnisgewinn der Studierenden, in welchem Ausmaß und welcher Form das individuelle Erleben und Verhalten eines Menschen von anderen Individuen, Gruppen oder der Gesellschaft als Ganzes bestimmt wird.</p> <p>Diese Erkenntnis wird durch das Wissen um das Design und die Ergebnisse einschlägiger sozialpsychologische Experimente fundiert.</p>  |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Einführung in die Definitionen und der Geschichte der Sozialpsychologie</b></p> <p>Erklärung der Begrifflichkeit der sozialen Wahrnehmung und des sozialen Vergleichs;</p> <p>Erläuterungen zu sozialen Einstellungen und sozialer Urteilsbildung;</p> <p>Einführung in die Begrifflichkeit von pro- und dissozialem Verhalten;</p> <p><b>Überblick über ausgewählte sozialpsychologische Theorien und Hypothesen</b></p> <p>Begriffsbestimmung von Soziale Identität, Positive Distinktheit, Dekonstruktion von kategorialer Identität, Vorurteile, Stereotypen und Intergruppenbeziehungen, sowie Kollektiv, bzw. Marko-Orientierungen;</p> <p>Einführung in die psychologischen Theorien zur Gruppendynamik, Gruppenpsychologie und -leistung;</p> <p>Einführung in psychologische Erkenntnisse der persönlichen Beziehungen zu anderen Menschen (Sympathie vs. Antipathie) und der Beziehungen innerhalb von Gruppen;</p> <p>Einführung in ausgewählte klassische und bedeutsame sozialpsychologische Experimente</p> |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY271 Studienbrief</b> Grundlagen der Sozialpsychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY272 Studienbrief</b> Identität, Gruppe und Beziehung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY273-BH Begleitheft</b> mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Fachbuch</b> Werth Sozialpsychologie – Das Individuum im Sozialen Kontext (2020)</p>  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Assignment  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |



**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Prof. Dr. Michael Fritz

---



## PSY29 Biologische Psychologie

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Das Modul ermöglicht den Studierenden</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) den Erwerb fundierten Basiswissens über biologisch-neuronale Strukturen und Funktionen erlangen,</li><li>(2) die menschliches Verhalten und Erleben beeinflussen oder ermöglichen,</li><li>(3) das Erlangen eines tiefgreifenden Überblicks über die Forschungsmethoden der biologischen Psychologie und artverwandten Disziplinen, die Befähigung zur Beschreibung und Wiedergabe des Aufbaus und der Struktur des menschlichen Nervensystems,</li><li>(4) die Fertigkeit die zentralen Funktionen des Nervensystems erklären zu können (z. B. neuronale Kommunikation, Plastizität) und</li><li>(5) die Befähigung zur Beschreibung der neuronalen Grundlagen und funktionelle Neuroanatomie von Sensorik und Wahrnehmung, Motorik und Bewegung.</li></ol> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Überblick über die Forschungsfragen der biologischen Psychologie und artverwandten Wissenschaftsdisziplinen</b></p> <p>Überblick über die Forschungsmethoden der biologischen Psychologie und artverwandten Wissenschaftsdisziplinen;<br/>Überblick über die Neuroanatomie des Gehirns;<br/>Überblick über die Zelltypen des Gehirns;<br/>Überblick über das Aktionspotential;<br/>Überblick über die elektrochemische Synapse und das Phänomen der Plastizität;<br/>Überblick über die Transkription und Translation von Genen;<br/>Überblick über die Sinnesphysiologie und die menschliche Wahrnehmung;<br/>Überblick über das hormonelle System und den Zusammenhang mit Stress;<br/>Überblick über die Abläufe der menschlichen Motorik und Bewegung;<br/>Überblick über biologischen Grundlagen des Gedächtnisses</p>                   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY291 Studienbrief</b> Grundlagen der biologischen Psychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY292 Studienbrief</b> Physiologie der Sinne, des Gedächtnisses, der Bewegung und der Einfluss der Biologie auf das Verhalten mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY293-BH Begleitheft</b> mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Fachbuch</b> Schröger, E., Grimm S., Müller D. – Biologische Psychologie (2022)</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>   |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (1 Stunde)  |



**Lernaufwand** 125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Prof. Dr. Michael Fritz

---



## PSY30 Allgemeine Psychologie I - Wahrnehmung, Gedächtnis, Sprache und Denken

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Das Modul gibt den Studierenden die Kompetenz</p> <p>(1) Theorien, Methoden und empirische Befunde der Allgemeinen Psychologie zu beurteilen,</p> <p>(2) befähigt diese, grundlegende Theorien und Modelle der Allgemeinen Psychologie zu erklären und zu differenzieren,</p> <p>(3) Gesetzmäßigkeiten und Prinzipien der Wahrnehmung und Kognition mithilfe allgemein-psychologischer Methoden identifizieren und verstehen zu können,</p> <p>(4) einen Überblick über einschlägige Methoden, Paradigmen, Theorien und empirische Ergebnisse der Wahrnehmungs- und Kognitionspsychologie zu erlangen und</p> <p>(5) die Wechselbeziehung zwischen Theorie, Operationalisierung und empirischer Prüfung zu verstehen.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Überblick über die zentralen Theorien und wissenschaftlichen Befunde zu den Modi der Wahrnehmung</b> (visuell, auditiv, olfaktorisch und gustatorisch)</p> <p>Überblick über die zentralen Theorien und wissenschaftlichen Befunden des Spracherwerbs und der Sprachreproduktion;</p> <p>Überblick über die zentralen Theorien und wissenschaftlichen Befunde der Kognition (Aufmerksamkeit und Gedächtnis);</p> <p>Überblick über die zentralen Theorien und wissenschaftlichen Befunde der Kognition (logisches Denken, Urteilen und Problemlösen);</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY301 Studienbrief</b> Einführung in die Allgemeine Psychologie – Wahrnehmung und Sprache mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY302 Studienbrief</b> Einführung in die Allgemeine Psychologie – Kognition und Gedächtnis mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY303-BH Begleitheft</b> mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Fachbuch</b> Bak, P. M. Wahrnehmung, Gedächtnis, Sprache, Denken (2020)</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |



**Studienleiter**

Prof. Dr. Michael Fritz

---



## PSY31 Allgemeine Psychologie II - Lernen, Motivation und Emotionen

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Bei erfolgreicher Beendigung des Moduls, besitzen die Studierenden das Wissen, Theorien und Konzepte der Emotions-, Motivations- und Lernpsychologie erläutern und differenzieren zu können.</p> <p>Des Weiteren vermögen sie es, die kontextuelle Einbettung und Überschneidungen mit anderen Teilgebieten der Psychologie zu benennen.</p> <p>Sie haben die vielschichtigen Beziehungen zwischen Theorie, empirischer Forschung und der Anwendung, der daraus resultierenden psychologischen Erkenntnisse verstanden.</p> <p>Folglich können sie sich zu diesem Zeitpunkt mit den wissenschaftstheoretischen Grundlagen der allgemeinen Psychologie kritisch auseinandersetzen und diese auf neue Fragestellungen oder praktische Problemfelder anwenden.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Überblick über die zentralen Theorien und empirischen Befunde der psychologischen Forschungsfelder des Lernens, der Motivation und der Emotion</b></p> <p>Überblick über die Lernformen des klassischen und operanten Konditionierens, sowie des sozialen Lernens;</p> <p>Überblick Faktoren und Einflüsse, die essenziell für die Initiation und Aufrechterhaltung von motivierten Verhaltensweisen sind;</p> <p>Überblick über die Entstehung und Funktion von Emotionen und deren Einfluss auf das Verhalten;</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY311 Studienbrief</b> Einführung in die Allgemeine Psychologie II – Lernen und Motivation mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY312 Studienbrief</b> Einführung in die Allgemeine Psychologie II – Emotion mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY313-BH Begleitheft</b> mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Fachbuch</b> Bak, P. M. Lernen, Motivation und Emotion (2019)</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>   |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Klausur (2 Stunden)  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Prof. Dr. Michael Fritz  |





## PSY33    **Differentielle und Persönlichkeitspsychologie**

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Die Studierenden werden in die Lage versetzt, über interindividuelle Persönlichkeitsunterschiede wissenschaftlich basierte Auskunft geben zu können.</p> <p>Diese Befähigung setzt eine entsprechende Kenntnis der disziplinspezifischen Forschungsinstrumente, sowie die Kenntnis persönlichkeitspsychologischer Theorien und Konzepte voraus.</p> <p>Aus dem ausgewählten Anwendungsbereich Leistung und Persönlichkeit verfügen die Studierende schlussendlich über aus aktueller Forschung abgeleitetem Wissen, das Rückschlüsse auf Herkunft und Ursache augenscheinlicher Unterschiede zulässt.</p> <p>Bezogen auf Populationsgruppen und soziale Kategorisierung werden sie in die Lage versetzt, Pauschalisierungen zu widerlegen.</p> |
|-----------------------|---|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Überblick über die Grundlagen der interindividuellen Differenzen (Begriffe, Geschichte, Konzepte)</b></p> <p>Einführung in die Methoden und Gütekriterien der Persönlichkeitsforschung;</p> <p>Überblick über die gängigen Verfahren der differentiellen und Persönlichkeitspsychologie (Tests, Messverfahren, Beobachtungen, Selbsteinschätzungen);</p> <p>Diskurs über interindividuelle Unterschiede in Intelligenz und Leistung;</p> <p>Diskurs über interindividuelle Unterschiede in der Persönlichkeit;</p> <p><b>Einführung in biologische und genetische Ursachen unterschiedlicher Persönlichkeitsakzentuierungen</b></p> <p>Überblick über Umweltfaktoren als Ursachen für Persönlichkeitsunterschiede;</p> <p>Einführung in Unterschiede der Persönlichkeit aus geschlechtlicher, sozialer und ethnischer Perspektive;</p> |
|---------------|--|

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <p><b>PSY331 Studienbrief</b> Einführung in die differenzielle und Persönlichkeitspsychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY332 Studienbrief</b> Überblick über die Aspekte der Persönlichkeit mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY333-BH Begleitheft</b> zum <b>Fachbuch</b> Rauthmann, J. F. Grundlagen der Differentiellen und Persönlichkeitspsychologie (2016) mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p> |
|-----------------------|--|

---

|                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden) |
|--------------------------|---------------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---



**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Prof. Dr. Michael Fritz

---



## PSY35 Empirisch - experimentelles Praktikum am PC

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls können die Studierenden ein eigenes empirisches Projekt in alle Phasen (Erhebung, Auswertung, Interpretation) planen und durchführen.</p> <p>Sie haben gelernt ihre Forschungsarbeit in den Kontext bereits publizierter Originalarbeiten zu setzen.</p> <p>Zugleich ist es ihnen möglich, empirisch- experimentelle Studien auch als Versuchsteilnehmer/in zu analysieren und dadurch etwaige Verbesserungsvorschläge zu formulieren.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Durchführung empirisch-experimenteller Studien am PC</b></p> <p>Einführung in Onlinefragebögen und experimentelle Studien unter Nutzung des Internets und entsprechender Programme;</p> <p>Die Entwicklung einer empirischen Fragestellung im Kontext publizierter Originalarbeit als erweiterte Replikation;</p> <p>Die Beurteilung von Studien aus der Perspektive des/der Versuchsteilnehmer/innen;</p> <p>Einführung über mögliche Designs und Untersuchungspläne;</p>         |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Abschluss des Moduls Statistik I   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>PSY351 Studienbrief</b> Grundlagen der experimentellen Erforschung in der Psychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY352 Studienbrief</b> Selbständige praktische Durchführung von einfachen Experimenten in der Psychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>PSY353-BH Begleitheft</b> zum <b>Fachbuch</b> Büsel C., Psychologische Experimente, (2022)</p>  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Assignment   |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte   |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch  |
| <b>Studienleiter</b>      | Prof. Dr. Michael Fritz  |



## SQF29 Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach Bearbeitung dieses Moduls können die Studierenden ihre eigene Persönlichkeit und den eigenen Arbeitsstil einschätzen und Ansätze zu deren Verbesserung finden. Sie sind in der Lage, Arbeits- und Kreativitätstechniken zu beschreiben und einfache Techniken anzuwenden. Sie lernen, moderne Methoden des Zeitmanagements anzuwenden, Präsentationen didaktisch-methodisch zu planen, organisatorisch vorzubereiten, selbst durchzuführen und nachbereiten zu können. Das Modul befähigt die Studierenden, Präsentationen beurteilen und Verbesserungsansätze für Rhetorik und Körpersprache erkennen zu können sowie Anforderungen an wissenschaftliche Einsendeaufgaben, Referate und Abschlussarbeiten beschreiben und erläutern zu können. Außerdem befähigt das Modul die Studierenden, Möglichkeiten der wissenschaftlichen Recherche beschreiben und unterscheiden sowie korrekt zitieren zu können.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Selbstmanagement</b><br/>Die Vielfalt des Lebens<br/>Lebenshaltungen<br/>Ziele<br/>Entscheidungs- und Handlungskompetenz</p> <p><b>Ziel- und Zeitmanagement</b><br/>Zeit braucht Ziele<br/>Methoden des Ziel- und Zeitmanagements<br/>Instrumente des Ziel- und Zeitmanagements</p> <p><b>Kreative Kompetenz</b><br/>Was ist kreative Kompetenz?<br/>Einflüsse auf die Kreativität<br/>Techniken der Kreativität<br/>Vom Lesen zum Schreiben</p> <p><b>Zielsicher Präsentieren</b><br/>Ist Präsentieren schwierig?<br/>Wege zu einer guten Präsentation<br/>Medieneinsatz</p> <p><b>Wissenschaftliches Arbeiten</b><br/>Wissenschaftliche Vorarbeit<br/>Wissenschaftliche Hauptarbeit<br/>Wissenschaftliche Nacharbeit</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>Orientierungswerkstatt</b> (1 Tag + 2 x 0,5 Tage Präsenzseminare + 2 Stunden Onlineseminar)</p> <p><b>SQF232 Studienbrief</b> Selbstmanagement</p> <p><b>SQF233 Studienbrief</b> Ziel- und Zeitmanagement</p>  |



**SQF234 Studienbrief** Kreative Kompetenz

**SQF235 Studienbrief** Zielsicher Präsentieren

**SQL301 Studienbrief** Wissenschaftliches Arbeiten mit **Onlineübung**

**SQLD302-VH Download** Vorgaben für wissenschaftliche Studien- und Abschlussarbeiten bei AKAD

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment                     |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Isa-Dorothe Eckstein           |

---



## SQF40 Projektmanagement

---

|                           |                         |
|---------------------------|-------------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Instrumentale Kompetenz |
|---------------------------|-------------------------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul SQF40 kennen die Studierenden Einsatzmöglichkeiten und Elemente der Projektorganisation, auch im Bereich Übersetzungsprojekte.</p> <p>Sie erlangen das Wissen wie Projekte initialisiert werden (Analyse des Projektumfeldes und der Stakeholder), und wie sich Ziele, Anforderungen sowie Erfolgsfaktoren definieren lassen.</p> <p>Darüber hinaus schätzen sie den Aufwand, können die Mittel planen und erhalten Einblick in die Führungsaufgaben innerhalb von Projekten.</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls SQF40 erkennen die Studierenden die Bedeutung von Kommunikation, Teamentwicklungsprozessen und Konfliktmanagement.</p> <p>Weiterhin können sie begleitende Aufgaben wie Projektmarketing, Changemanagement, Konfigurationsmanagement und QM erläutern sowie einschätzen.</p> <p>Überdies erkennen und überwinden sie Widerstände.</p> |
|-----------------------|---|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Projektaufbau, Funktionen und Managementtechniken</b></p> <p>Begriffe</p> <p>Projektaufbau</p> <p>Funktionen im Projekt</p> <p>Managementtechniken</p> <p><b>Projekte initialisieren und planen</b></p> <p>Projekte initialisieren</p> <p>Projekte planen</p> <p><b>Projekte abwickeln und abschließen</b></p> <p>Projekte leiten und steuern</p> <p>Risikomanagement</p> <p>Problemmanagement</p> <p>Projektberichte</p> <p>Projektabschluss</p> <p>Projektsitzungen und Workshops</p> <p><b>Führen in Projekten und begleitende Aufgaben</b></p> <p>Die Projektführung</p> <p>Das Projektteam</p> <p>Kommunikation</p> <p>Widerstand</p> <p>Konflikte</p> <p>Projektmarketing</p> <p>Änderungs- und Konfigurationsmanagement</p> <p>Qualität im Projekt</p> <p>Lieferantenmanagement</p> <p><b>Multiprojektmanagement</b></p> <p>Multiprojektmanagement: Stellenwert und Standort</p> <p>Multiprojektmanagement-Prozess</p> <p>Multiprojektmanagement-Methoden</p> <p>Multiprojektmanagement-Organisation</p> |
|---------------|---|

---



Multiprojektmanagement-Qualifikation  
Implementierung des Multiprojektmanagements  
Multiprojektmanagement-Organisation

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>SQF201 Studienbrief</b> Projektaufbau, Funktionen und Managementtechniken mit <b>Onlineübungen</b><br><b>SQF401 Studienbrief</b> Projekte initialisieren und planen mit <b>Onlineübungen</b><br><b>SQF402 Studienbrief</b> Projekte abwickeln und abschließen mit <b>Onlineübungen</b><br><b>SQF403 Studienbrief</b> Führen in Projekten und begleitende Aufgaben mit <b>Onlineübungen</b><br><b>SQF404 Studienbrief</b> Multiprojektmanagement |
|-----------------------|--|

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                |
|----------------------|----------------|
| <b>Studienleiter</b> | Ulrich Kreutle |
|----------------------|----------------|

---



## UFM22 Teamwork, Change Management und Kollaboration

---

|                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz |
|---------------------------|-----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Die Studierenden können nach dem Absolvieren dieses Moduls Anforderungen an die menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter erläutern.</p> <p>Sie können Merkmale der Kommunikation sowie die Grundlagen der digitalen Kollaboration verdeutlichen.</p> <p>Sie können hybride Arbeitskulturen und die daraus entstehenden Anforderungen und Freiräume einordnen und auf eigene Arbeitsbedingungen als Führungskraft oder Mitarbeiter übertragen.</p> <p>Sie können ableiten, welche Schlussfolgerungen aus den Bedingungen des Wissens-, Innovations- und Change-Managements für die Gestaltung der Kommunikation und Partizipation im Unternehmen für eine effiziente Gestaltung der Arbeitsabläufe zu ziehen sind.</p> <p>Insbesondere sind Sie sich bewusst, wie sie am besten unter widrigen Umständen wenig kooperationsbereiter Instanzen agieren.</p> <p>Sie kennen Prinzipien der digitalen Führung und können diese für eigene Aufgaben nutzen.</p> <p>Mithilfe von Online-Recherchen haben sich die Studierenden elektronische Instrumente für das Management von Teamwork und Kollaboration ausgewählt und deren Funktionalität und Anwendungsmöglichkeiten bewertet.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Digitale Arbeitswelten</b></p> <p>Die digitale Welt und ihre Regeln</p> <p>Menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter</p> <p><b>Kommunikation</b></p> <p>Agilität als Motor</p> <p>Nachteile einer hierarchischen Kommunikationsorganisation</p> <p>Kommunikation in Netzwerken</p> <p>Prozesse zur Verbesserung der internen Unternehmenskommunikation</p> <p>Tools und Übermittlungswege auswählen und aufeinander abstimmen</p> <p><b>Grundlagen der digitalen Kollaboration</b></p> <p>Digitale Plattformen: eine erste Annäherung und Analyse</p> <p>Modelle zur Analyse von Plattform-Unternehmungen</p> <p>Crowdsourcing als Basis vieler Plattformen</p> <p>Transformationale Produkte</p> <p><b>Hybride Arbeitsräume</b></p> <p>Digitale Werte – Eine Annäherung</p> <p>Interprofessionelle Kollaboration am Beispiel der Interaktion zwischen Ärzt:innen, Sozialarbeitenden, Pflegenden, Physiotherapeut:innen, Logopäd:innen etc.</p> <p><b>Wissens-, Innovations- und Change-Management</b></p> <p>Organisationales Wissen als Innovationspotenzial erkennen und nutzen</p> <p>Offene Innovationsprozesse unterstützen</p> <p>Wandel unter übersichtlichen oder komplexen Umständen gleichermaßen erfolgreich umsetzen</p> |
|---------------|--|

---



Veränderungen ergebnisorientiert steuern oder den kontinuierlichen Wandel gestalten

Ein lern- und entwicklungsfähiges Veränderungssystem gestalten

Vom internen Kommunikationsmanagement zur kommunikationszentrierten Unternehmensführung

Fallbeispiele

#### **Erfolgsfaktor Kommunikation**

Begriff und Erfolgsbeitrag

Voraussetzungen für wirksame Kommunikation

Kommunikation in den einzelnen Phasen des Wandels

Kommunikative Überwindung von Widerständen

Praxistipps

#### **Erfolgsfaktor Partizipation**

Begriff und Erfolgsbeitrag

Voraussetzungen für wirksame Partizipation

Ausgewählte Methoden der Partizipation

Partizipation unter widrigen Umständen

Praxistipp und Praxis-Check

#### **Digitale Führung**

Digitale Führungskompetenz – eine hybride Querschnittskompetenz

Offenheit(en) als Kern digitaler Führung

Hybride Spielregeln: Social Prototyping als Führungsprinzip

#### **Elektronische Instrumente für das Management von Teamwork und Kollaboration**

Ableitung von Anforderungsmerkmalen

Auswahl von Tools

Bewertung von Funktionalitäten und Anwendungsmöglichkeiten

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Voraussetzungen</b>   | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>    | <p><b>ABWI038-EL Fachbuch</b> Aengenheyster; Dörr (Hrsg.): Praxishandbuch IT-Kommunikation</p> <p><b>ABWI039-EL Fachbuch</b> Buchholz; Knorre: Interne Kommunikation und Unternehmensführung – Theorie und Praxis eines kommunikationszentrierten Managements</p> <p><b>ABWI040-EL Fachbuch</b> Ciesielski; Schutz: Digitale Führung – Wie die neuen Technologien unsere Zusammenarbeit wertvoller machen</p> <p><b>DIT451 Studienbrief</b> Grundlagen der digitalen Kollaboration mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>ABWI041-EL Fachbuch</b> Lauer: Change Management – Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Kapitel 8 und 9. E-Book.</p> |
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment  |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>     | Markus Grottke  |





## UFM60 Strategische Unternehmensführung

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls UFM60 kennen die Studierenden Grundlagen der betrieblichen Unternehmensführung. Sie schätzen die Bedeutung von Zielen und Zielsystemen für Unternehmen ein.</p> <p>Weiterhin leiten sie die Relevanz der Unternehmensführung im betrieblichen Alltag ab und ordnen die unterschiedlichen Umfeldbedingungen und deren Bedeutung ein.</p> <p>Überdies verstehen sie das Unternehmen als System und generieren die Auswirkungen der unterschiedlichen Umfeldbedingungen.</p> <p>Die Studierenden verstehen und reflektieren die Bedeutung und Instrumente der strategischen Unternehmensführung sowie das Ableiten von praktischen Anwendungen der Instrumente.</p> <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul UFM60 ordnen die Studierenden unterschiedliche Herausforderungen der strategischen Unternehmensführung ein.</p> <p>Sie leiten die Bedeutung von Nachhaltigkeit im Rahmen der strategischen Unternehmensführung ab.</p> <p>Weiterhin verstehen sie die Notwendigkeiten für Veränderungsprozesse in Unternehmen, und leiten die Bedeutung der Mitarbeiter in Change-Management Prozessen ab.</p> <p>Überdies schätzen sie die Relevanz von Einstellungen und Fähigkeiten von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen ab und leiten die Relevanz von nachhaltigen HR Maßnahmen ab.</p> <p>Sie erkennen den Zusammenhang von Sinnhaftigkeit und Motivation in Veränderungsprozessen und reflektieren personalwirtschaftliche Handlungsoptionen sowie initiieren betriebliche HR-Aktivitäten.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Grundlagen der Unternehmensführung</b></p> <p>Unternehmensbegriff und Umfeld</p> <p>Zweck und Ziele der Unternehmung</p> <p>Unternehmen als System</p> <p><b>Strategische Unternehmensführung</b></p> <p>Grundlagen der strategischen Unternehmensführung</p> <p>Instrumente der strategischen Unternehmensführung</p> <p>Reflexion klassischer Instrumente der strategischen Unternehmensführung</p> <p><b>Strategische und werthaltige Unternehmensführung</b></p> <p>Ressourcen- und fähigkeitsbasierte Unternehmensführung</p> <p>Sinnvermittlung und Nachhaltigkeit</p> <p>Bedeutung von Einstellungen, Fähigkeiten und Motivation von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen</p>   |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |



**Modulbausteine**

**ABWI080-EL Fachbuch** Poesch, H. (2010): Strategische Unternehmensführung zwischen Shareholder-Value und Stakeholder-Value (eBook)

**UFU626-BH Begleitheft** zum Fachbuch

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Dr. Robert Rossberger |
|----------------------|-----------------------|

---



## UFU79 Changemanagement

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul UFU79 definieren die Studierenden Grundlegende Begriffe der Aufbau- und Prozessorganisation sowie des Change Management.</p> <p>Sie wenden Kriterien zur Beurteilung organisatorischer Strukturen und Prozesse an.</p> <p>Weiterhin entwickeln sie Vorschläge zur Optimierung der Aufbau- und Prozessorganisation.</p> <p>Überdies arbeiten die Studierenden bei der Analyse und (prozessorientierten) Umgestaltung von Organisationen mit.</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls UFM79 erkennen die Studierenden Widerstände und Ansätze des Change Management und erörtern sie.</p> <p>Weiterhin beschreiben sie Techniken der organisatorischen Gestaltung aus Anwendersicht.</p> <p>Sie beschreiben Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Grundlagen der Organisation + Aufbauorganisation</b></p> <p>Grundlagen der Organisationslehre</p> <p>Die Aufbauorganisation (Gebildestruktur)</p> <p><b>Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</b></p> <p>Die Prozessorganisation</p> <p>Change Management – Gestaltung des organisatorischen Wandels</p> <p>Techniken der organisatorischen Gestaltung</p> <p><b>Theorie des Changemanagements</b></p> <p>Grundsätze des Changemanagements</p> <p>Einstellung und Verhalten von Menschen in Veränderungsprozessen</p> <p>Strategien zur Gestaltung von Changemanagementprozessen</p> <p>Die lernende Organisation – Ziele, Merkmale, Voraussetzungen</p> <p>Anforderungen an Führungskräfte in Veränderungsprozessen</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>UFU501 Studienbrief</b> Grundlagen der Organisation und Aufbauorganisation</p> <p><b>UFU502 Studienbrief</b> Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</p> <p><b>FUF201 Studienbrief</b> Theorie des Changemanagements</p>  |
| <b>Kompetenznachweis</b>  | Assignment  |
| <b>Lernaufwand</b>        | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>            | Deutsch   |



**Studienleiter**

Dr. Robert Rossberger

---



## WIP20 Einführung in die Wirtschaftspsychologie

---

|                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz |
|---------------------------|-----------------------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP20 können die Studierenden das menschliche Verhalten und Erleben im wirtschaftlichen Kontext erläutern.</p> <p>Sie kennen die verschiedenen Theoriestränge der Wirtschaftspsychologie sowie die psychologischen Konzepte auf der individuellen und interpersonalen Ebene, die für wirtschaftliche Kontexte relevant sind.</p> <p>Sie können die Interaktionen zwischen Arbeit und Konsum analysieren und kennen wichtige Anwendungsfelder der Wirtschaftspsychologie wie die Konsumentenpsychologie, Arbeits- Personal- und Organisationspsychologie, Arbeit, Freizeit und Muße, Arbeitslosigkeit, Unternehmenszusammenschlüsse und ihre Folgen, die Rolle der Unternehmenskultur, die Rolle von Beratung Auslandsentsendungen und die Rolle der Kultur, die Psychologie des Geldes, unternehmerisches Handeln und Selbstständigkeit.</p> |
|-----------------------|---|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Psychologisches Rahmenmodell</b></p> <p>Strukturierung des breiten Feldes der Wirtschaftspsychologie</p> <p>Gegenstand der Wirtschaftspsychologie</p> <p>Menschliches Handeln in wirtschaftlichen Kontexten</p> <p>Der Mensch als Produzent, der Mensch als Konsument</p> <p>Geschichtliche Aspekte</p> <p>Menschenbilder</p> <p>Theoriestränge der Wirtschaftspsychologie</p> <p><b>Psychologische Konzepte und relevante wirtschaftliche Kontexte auf der individuellen Ebene</b></p> <p>Werte und Einstellungen</p> <p>Stress, Selbst und Identität</p> <p>Gefühle und Emotionen</p> <p>Motivation und Handeln</p> <p>Attribution, Kompetenz, Lernprozesse, Entscheidungsprozesse</p> <p><b>Psychologische Konzepte und Prozesse auf der interpersonalen Ebene</b></p> <p>Gruppendiversität</p> <p>Kooperation und Konkurrenz</p> <p>Konflikt und Konfliktlösung</p> <p>Die Rolle des Verhandeln, Kommunikation</p> <p>Die Rolle des Vertrauens, Macht und Gerechtigkeit</p> <p><b>Methoden in der Wirtschaftspsychologie</b></p> <p>Beobachtung, Befragung, Analyse von Verhaltensergebnissen, qualitativ, quantitativ</p> <p><b>Anwendungsfelder</b></p> |
|---------------|---|

---



Konsumentenpsychologie,  
Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologie

Arbeit, Freizeit und Muße, Arbeitslosigkeit, Auslandsentsendungen und  
die Rolle der Kultur

Unternehmenszusammenschlüsse und ihre Folgen  
Rolle der Unternehmenskultur

Rolle von Beratung

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b> | <p><b>PSY211 Studienbrief</b> Geschichte, Grundlagen und Abgrenzung der Psychologie mit Onlineübung</p> <p><b>WIP202 Studienbrief</b> Einführung in die Wirtschaftspsychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP203-BH Begleitheft</b> Wirtschaftspsychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>Fachbuch</b> Moser, Klaus. (2015) Wirtschaftspsychologie. Springer-Verlag<br/>Spieß, E. &amp; Reif, J. (2023). Wirtschaftspsychologie. (2. Aufl.) München: Oldenbourg</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p> |
|-----------------------|---|

---

|                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden) |
|--------------------------|---------------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Michael Fritz |
|----------------------|-------------------------|

---

## WIP21 Arbeitspsychologie

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP21 können die Studierenden Arbeit definieren, sie kennen die wichtigsten Prinzipien der Arbeitsgestaltung wie z. B. Handlungsspielräume und Autonomie.</p> <p>Die Bedeutung von Arbeitssicherheit ist ihnen bewusst, sie kennen die Wirkung von Arbeit auf die Gesundheit und die Bedeutung von Prävention.</p> <p>Sie kennen die verschiedenen psychologischen Stressmodelle und können diese auf Probleme in der Arbeit anwenden, wie z. B. Burnout oder Mobbing.</p> <p>Sie setzen sich mit den Ursachen und Folgen von Burnout und Mobbing auseinander.</p> <p>Sie können zentrale Veränderungen der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung und anderer Megatrends erkennen.</p> <p>Sie wissen, um notwendige Veränderungen in der Führung und wie diese arbeitspsychologisch zu gestalten sind.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Klassische Themen der Arbeitspsychologie</b></p> <p>Definition des Arbeitsbegriffes</p> <p>Arbeitsgestaltung und Handlungsspielräume</p> <p>Handlungsregulationstheorie</p> <p>Arbeitssicherheit</p> <p>Arbeitsanalyse</p> <p>Wirkungen von Arbeit</p> <p>Arbeit und Gesundheit</p> <p>Stress, Stressmodelle und Folgen für die Arbeit</p> <p>Burnout, Ursachen, Prävention</p> <p>Mobbing, Ursachen, gesundheitliche und rechtliche Folgen</p> <p><b>Neuere Entwicklungen</b></p> <p>Digitalisierung der Arbeitswelt</p> <p>Arbeit 4.0</p> <p>New Work</p> <p>Strukturelle Führung</p> <p>Flexibilisierung der Arbeit</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>WIP401 Studienbrief</b> Psychologie der Arbeit I mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP402 Studienbrief</b> Psychologie der Arbeit II mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP813 Studienbrief</b> Psychologische Gesprächsführung mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP812-BH Begleitheft</b> Motivation im Betrieb mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>ABWI123-EL Fachbuch</b> Nerdinger, F. W., Blickle, G. &amp; Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p>   |



**Kompetenznachweis** Klausur (2 Stunden)

---

**Lernaufwand** 125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache** Deutsch

---

**Studienleiter** Prof. Dr. Michael Fritz

---

## WIP22 Organisationspsychologie

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP22 können die Studierenden die Grundlagen der Mitarbeiterführung wie z.B. Menschenbilder und Rollenkonzepte verstehen und Konsequenzen für das Führungsverhalten von Führungskräften bewerten.</p> <p>Sie können die psychologischen Grundlagen der Mitarbeiterführung bestimmen, Konflikte und Konfliktmuster bzw. Konfliktabläufe erklären und wichtige Lösungsmöglichkeiten für Führungskräfte ableiten.</p> <p>Sie kennen Instrumente der Personalauswahl und die Sozialisationsprozesse in Organisationen.</p> <p>Sie können die Voraussetzungen einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen einzelnen Mitarbeitern und der Führungskraft sowie zwischen dem Team und der Führungskraft entwickeln.</p> <p>Sie kennen Coaching als Personalentwicklungsinstrument und leiten Einsatzmöglichkeiten sinnvoll und zielgerichtet ab.</p> <p>Sie erkennen und bewerten erfolgreiches Führungsverhalten in Projekten und Veränderungsprozessen.</p> <p>Besondere Herausforderungen, z. B. durch die zunehmende Diversität oder durch macht- und mikropolitischen Verhalten können sie konstruktiv und nachhaltig lösen.</p>                            |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Menschenbilder</b></p> <p>Organisationsverständnis</p> <p>Personalauswahl</p> <p>Sozialisationsprozesse in Organisationen</p> <p>Motivation, Mitarbeiterhandeln und die Möglichkeiten und Grenzen der zielorientierten Verhaltensbeeinflussung bei Mitarbeitern</p> <p>Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung - die Kriterien erfolgreicher Führung</p> <p>Führungstheorien und Rollenkonzepte der Führung</p> <p>Führungstechniken - Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben</p> <p>Führungsgrundsätze</p> <p><b>Führen durch Gespräche</b></p> <p>Voraussetzungen für konstruktive Gespräche</p> <p>Arten von Mitarbeitergesprächen</p> <p>Das Gruppen- oder Teamgespräch</p> <p>Führen von Teams und Strategien der Konfliktbewältigung</p> <p>Konfliktbewältigung im Team</p> <p>Konfliktbewältigung bei ausgewählten Führungsproblemen</p> <p>Zielgruppen- und lösungsorientierte Diskussionsfelder</p> <p><b>Neue Führungsformen</b></p> <p>Digital Leadership</p> <p>Digitale Führung</p> <p>Digitale Führungskompetenz - eine hybride Querschnittskompetenz</p> <p>Offenheit(en) als Kern digitaler Führung</p> <p>Hybride Spielregeln: Social Prototyping als Führungsprinzip</p> |

**Voraussetzungen**

Keine.

---

**Modulbausteine**

**WIP801 Studienbrief** Psychologie der Organisation I mit **Onlineübung**  
**WIP802 Studienbrief** Psychologie der Organisation II mit **Onlineübung**  
**WIP803 Studienbrief** Psychologie der Organisation III mit **Onlineübung**  
**WIP814 Begleitheft** Selbstmanagement und Selbstführung mit **Onlineübung**

---

**Kompetenznachweis**

Klausur (2 Stunden)

---

**Lernaufwand**

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**

Deutsch

---

**Studienleiter**Prof. Dr. Michael Fritz

---



## WIP23 Kommunikation, Kooperation und Beratung

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP23 kennen die Studierenden die Grundlagen der Kommunikationswissenschaften und der Kommunikation, speziell ihre Formen, Funktionen und die Bestandteile des Kommunikationsprozesses.</p> <p>Sie wissen, dass die Kommunikation als soziales Phänomen aufzufassen ist, können die Kommunikationswissenschaft als interdisziplinäre Sozialwissenschaft einordnen und kennen relevante theoretische Sichtweisen.</p> <p>Sie können die Wirkungsfaktoren der Kommunikation inklusive der Körpersprache und Emotionen und ihre Bedeutung im Kommunikationsprozess beurteilen.</p> <p>Ebenso können sie verschiedene Arten des Zuhörens kennen, ihre Bedeutung im Kommunikationsprozess bewerten und das erlernte Wissen auf konkrete Situationen und Fälle aus der Praxis anwenden.</p> <p>Sie kennen die ethischen Grundsätze der Beratung auf Basis der Deutschen Gesellschaft für Beratung e. V. (DGfB) und können diese in Beratungsgesprächen anwenden;</p> <p>ebenso kennen sie die Inhalte verschiedener Beratungsansätze und können diese praktische durchführen (insbesondere systemische Beratung, kollegiale Beratung, etc.);</p> <p>Sie haben die Formen der Kooperation kennengelernt.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Grundlagen der Kommunikation</b></p> <p>Standort, Begriff und Inhalt der Kommunikation</p> <p>Der Kommunikationsprozess</p> <p>Kommunikation im sozialen Kontext</p> <p>Die Massenkommunikation</p> <p><b>Modelle und Theorien der Kommunikation</b></p> <p>Naturwissenschaftliche Modelle der Kommunikation und Kommunikation als Zeichenprozess</p> <p>Kommunikationspsychologische Ansätze</p> <p>Sozialwissenschaftliche Perspektive der Kommunikation</p> <p><b>Elemente, Ebenen und Wirkung von Kommunikation - Schwerpunkt: Nonverbale Kommunikation</b></p> <p>Ebenen und Wirkungen nonverbaler Kommunikation</p> <p><b>Formen der Beratung</b></p> <p>Die ethischen Grundsätze der Beratung der DGfB</p> <p>Rechtliche Grundlagen der Beratung</p> <p>Soziale Beratung</p> <p>Kollegiale Beratung</p> <p>Systemische Beratung</p> <p><b>Formen der Kooperation</b></p> |
|---------------|---|

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---



---

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b>    | <b>KOM101 Studienbrief</b> Grundlagen der Kommunikation <b>mit Onlineübung</b><br><b>WIP231 Studienbrief</b> Kooperation <b>mit Onlineübung</b><br><b>WIP232 Studienbrief</b> Formen der Beratung <b>mit Onlineübung</b><br><b>WIP233-BH Begleitheft</b> Praxis der Kommunikation <b>mit Onlineübung</b><br><b>ABWI051-EL</b> Fachbuch Preuß-Scheuerle: Praxishandbuch<br>Kommunikation - Überzeugend auftreten, zielgerichtet argumentieren,<br>souverän reagieren |
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment  |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>     | Prof. Dr. Michael Fritz   |

---

## WIP24 Personalpsychologie

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP24 kennen die Studierenden die wichtigsten Aspekte der Personalpsychologie.</p> <p>Sie kennen die Strategien des Personalmarketings und der Personalauswahl, wissen um die Qualitätsstandards von Personalauswahlverfahren und kennen die Praxisfelder.</p> <p>Sie kennen den Weg von der Tätigkeitsanalyse zum Anforderungsprofil und vom Anforderungsprofil zur Personalanzeige.</p> <p>Sie verstehen den Wert von Potenzialanalysen und deren Entwicklung.</p> <p>Sie können Kompetenzbilanzierung und -entwicklung erkennen und anwenden.</p> <p>Sie sind vertraut mit den verschiedenen Methoden der Personalentwicklung, den Phasen der betrieblichen Sozialisation, dem Wert von selbstgesteuertem und eigenverantwortlichem Lernen und der Bedeutung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.</p> <p>Sie kennen Mitarbeiterbefragungen und Verfahren des internationaler Personaleinsatzes sowie des Personaloutsourcings.</p>  |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Grundlagen der Personalpsychologie</b></p> <p>Person – Arbeit – Organisation</p> <p>Personalpsychologische Maßnahmen und deren Einfluss bzw. Notwendigkeit auf organisationspsychologische Fragestellungen</p> <p><b>Personalmarketing</b></p> <p>Personalrecruiting</p> <p>Personalmarketing - Gravitation</p> <p>Von der Tätigkeitsanalyse zum Anforderungsprofil</p> <p>Vom Anforderungsprofil zur Personalanzeige</p> <p>Qualitätsstandards von Personalauswahlverfahren</p> <p>Eigenschaftsorientiert, simulationsorientiert, biografieorientiert</p> <p>Potenzialanalyse und -entwicklung</p> <p>Kompetenzbilanzierung und -entwicklung</p> <p><b>Personalentwicklung</b></p> <p>Betriebliche Sozialisation</p> <p>Prozess und Methoden in der Personalentwicklung</p> <p>On the job</p> <p>Selbstgesteuertes und eigenverantwortliches Lernen mit und ohne Zertifikat</p> <p>Off the job</p> <p>Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen</p> <p>Transferthematik von Personalentwicklungsmaßnahmen</p> <p>Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen</p> <p>Mitarbeiterbefragungen</p> <p>Karriereplanung und -umsetzung</p> <p>Coaching, Mentoring, Trainee-Programme</p> <p>Internationaler Personaleinsatz</p> <p>Personaloutsourcing</p> <p>Personalüberlassung</p> |



## Gründe für Commitment, Fluktuation und Absentismus

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>WIP241 Studienbrief</b> Grundlagen der Personalpsychologie mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP242 Studienbrief</b> Personalmarketing & Personalentwicklung mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP243-BH Begleitheft</b> Personalpsychologie mit <b>Onlineübung</b><br><b>Fachbuch</b> Schuler, H. & Kanning, U.P. (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe Verlag<br><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde) |
|-----------------------|---|

---

|                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunde) |
|--------------------------|--------------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Michael Fritz |
|----------------------|-------------------------|

---

## WIP25 Markt- und Konsumentenpsychologie

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP25 kennen die Studierenden die Rolle und Funktion des Marktes, seine Grenzen und die Asymmetrie moderner Konsumgütermärkte.</p> <p>Sie wissen um das Treffen von Entscheidungen unter Unsicherheiten, kennen die wichtigsten psychologischen Mechanismen, Emotionen und Motivationen, die die Prozesse des Kaufens und Verkaufens bestimmen.</p> <p>Sie können die Wirkung von Werbung einschätzen und kennen die wichtigsten Werbewirkungsmodelle.</p> <p>Sie wissen um die psychologische Bedeutung der Marke und kennen pathologische Entwicklungen des Kaufens wie die Kaufsucht.</p> <p>Sie haben sich mit den Kontexten, in denen sich Konsumenten bewegen, wie z. B. das Internet, auseinandergesetzt.</p> <p>Sie kennen neuere Entwicklungen wie die Rolle von Influencern und können diese psychologisch einordnen.</p> <p>Sie wissen um die Bedeutung von Verbraucher- und Datenschutz, können den Konsum kritischer beurteilen und sind in der Lage, als kompetenter Konsument Entscheidungen zu treffen.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Die wichtigsten Akteure am Markt</b><br/>         Funktionäre, Anbieter, Nachfrager<br/>         Die Rolle und Funktion des Marktes<br/>         Grenzen des Marktes<br/>         Asymmetrie moderner Konsumgütermärkte</p> <p><b>Prozesse des Kaufens und Verkaufens</b><br/>         Allgemeine und spezifische Aktivierung; Anmutung, Emotionen, Wahrnehmungsprozesse,<br/>         Werte; Einstellungen, Images und Verhalten<br/>         Motivation: Kaufmotive, Entscheidung: extensive, limitierte, habitualisierte und spontane Kaufentscheidungen</p> <p><b>Die Rolle der Werbung</b><br/>         Werbewirkungsmodelle<br/>         Information Overload</p> <p>Die psychologische Bedeutung der Marke<br/>         Markenpersönlichkeit<br/>         Pathologien wie Kaufsucht</p> <p><b>Kontexte, in denen sich Konsumenten bewegen</b><br/>         Kulturelle Einflüsse, interkulturelle Konsumentenpsychologie<br/>         Digitale Entwicklungen<br/>         Rolle von Influencern<br/>         Verbraucherschutz und Datenschutz</p>       |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.   |



**Modulbausteine**

**WIP251 Studienbrief** Grundlagen der Konsumentenpsychologie mit **Onlineübung**

**WIP252 Studienbrief** Verkaufspsychologie mit **Onlineübung**

**WIP253 Studienbrief** Interkulturelle Konsumentenpsychologie mit **Onlineübung**

**WIP254-BHBegleitheft** Konsumentenverhalten mit **Onlineübung**

Solomon, M. (2012). Konsumentenverhalten. Pearson Studium

**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

|                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden) |
|--------------------------|---------------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Michael Fritz |
|----------------------|-------------------------|

---



## WIP26 Führungspsychologie und Agiles Management

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP26 haben die Studierenden ein psychologisches Verständnis von Führung.</p> <p>Sie können die unterschiedlichen Führungstheorien und -stile unterscheiden;</p> <p>ebenso können sie die Bedeutung der Motivation sowie von Arbeitsleistung und -zufriedenheit in Führungsprozessen beschreiben, sowie Führungsfunktionen und -aufgaben erläutern.</p> <p>Sie kennen Strategien zur Führung von Teams, die eigene und fremde Gesprächsführung und können die eigene Führungsrolle und eigenes Führungsverhalten reflektieren.</p> <p>Sie können moderne Führungstechniken, zum Beispiel Management by Objectives, erläutern und zum Teil anwenden.</p> <p>Sie verstehen die Bandbreite agiler Methoden, Regeln und die menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter.</p> <p>Sie kennen die Grundlagen der digitalen Kollaboration und die hybriden Arbeitskulturen.</p> <p>Sie können digitale Strategien und Gestaltungsräume anwenden.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Grundlagen der Führungspsychologie</b></p> <p>Personalführung als Teil der Unternehmungsführung</p> <p>Führungsgrundsätze und Führungsleitlinien</p> <p>Führung durch Selbstführung</p> <p>Wertorientierte Führung, ggf. mit Generationenperspektive</p> <p>Vom Mitarbeitenden zur Führungskraft</p> <p>Kriterien erfolgreicher Führung</p> <p>Stationen im Führungsprozess</p> <p>Führungstechniken - Gestaltungsregeln für Führungsaufgaben</p> <p>Führungsaufgaben – Planen, Organisieren, Entscheiden, Kontrollieren</p> <p><b>Dimensionen des Führungsverhaltens</b></p> <p>Führungsstile: Der autoritäre und der kooperative Führungsstil</p> <p>Transaktionale und transformationale Führung</p> <p>Motivation und Arbeitszufriedenheit</p> <p>Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung</p> <p>Führen mit und ohne Vorgesetztenfunktion</p> <p>Laterale Führung</p> <p>Führen von Teams</p> <p>Führen von virtuellen Teams</p> <p>Führen durch Gespräche – Anerkennungs- und Konfliktgespräche führen, Zielvereinbarungsgespräche, Personalbeurteilung</p> <p>Führen auf Distanz</p> <p>Diversity Management</p> <p>Management komplexer Führungssituationen</p> <p>Macht und Mikropolitik</p> <p>Führen im Projekt</p> |
|---------------|--|

---



Führen in Veränderungsprozessen

**Agile Methoden**

Digitale Arbeitswelten

Die digitale Welt und ihre Regeln

Menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter

Grundlagen der digitalen Kollaboration

Plattformen als Basis der Kollaboration

Hybride Arbeitskulturen

Off/On - analog und digital, mehrdeutig und eindeutig, vernetzt und in der Hierarchie

Digitale Strategien und Gestaltungsräume

Hybride Arbeitsräume

Digitale Werte - eine Annäherung

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>WIP261 Studienbrief</b> Grundlagen der Führungspsychologie mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP262 Studienbrief</b> Dimensionen des Führungsverhaltens mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP263 Studienbrief</b> Agile Methoden in der Führung mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP264-BH Begleitheft</b> Führung mit <b>Onlineübung</b><br><b>Fachbuch</b> Wegge, J. & Rosenstiel, L. (2014). Führung. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), Organisationspsychologie. (S. 315-367). Bern: Huber. |
|-----------------------|--|

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Michael Fritz |
|----------------------|-------------------------|

---



## WIP27    **Wirtschaftspsychologie - Neu denken!**

---

|                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz |
|---------------------------|-----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP27 können die Studierenden ihre berufliche Praxis unter wirtschaftspsychologischem Blickwinkel kritisch analysieren.</p> <p>Sie können dies sowohl in der Rolle als Produzent wie auch in der Rolle als Konsument.</p> <p>Sie können ihre Erfahrungen mit entsprechenden Präsentationen und Fallanalysen verständlich darstellen und wirtschaftspsychologisch analysieren.</p> <p>Für den Bereich der Arbeit können sie z. B. die Darstellung der eigenen Organisation beurteilen, ob die Tätigkeitsbeschreibungen und Anforderungsprofile den psychologischen Kriterien entsprechen, den Verlauf des Personalauswahlprozess und der Sozialisationsmaßnahmen beurteilen und Verbesserungspotenziale benennen.</p> <p>Sie kennen Gestaltungsspielräume am eigenen Arbeitsplatz sowie mögliche Karrierechancen.</p> <p>Für den Bereich des Konsums können sie die eigenen Konsumgewohnheiten analysieren und Änderungen vorschlagen.</p> <p>Sie entwickeln nachhaltige Konzepte für das Konsumverhalten.</p> <p>Sie sind in der Lage, Arbeit und Konsum zu verknüpfen, d. h. welche Prozesse in der Arbeit beeinflussen den Konsum und welches Konsumverhalten wirkt auf die Arbeit.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |  |
|---------------|--|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Analyse des eigenen Arbeitsplatzes und das eigene Konsumverhalten</b></p> <p>Es geht darum, den eigenen Arbeitsplatz bzw. die eigene Berufstätigkeit unter wirtschaftspsychologischer „Brille“ zu analysieren z. B. mit entsprechenden Präsentationen und Fallanalysen.</p> <p><b>Für den Bereich der Arbeit sind folgende Fragestellungen denkbar</b></p> <p>Wie wird die eigene Organisation nach innen und nach außen dargestellt?</p> <p>Welche Tätigkeitsbeschreibungen und Anforderungsprofile gibt es und entsprechen sie den psychologischen Kriterien?</p> <p>Wie verläuft der Personalauswahlprozess, welche Sozialisationsmaßnahmen herrschen im Unternehmen und was ließe sich unter psychologischem Blickwinkel verbessern?</p> <p>Welche Gestaltungsspielräume werden am Arbeitsplatz wahrgenommen?</p> <p>Welche Karrierechancen sind gegeben und wie lassen sie sich unter psychologischen Gesichtspunkt optimieren?</p> <p><b>Für den Bereich des Konsums sind folgende Fragestellungen denkbar</b></p> <p>Welche Konsumgewohnheiten liegen vor und wie lassen sie sich ändern?</p> <p>Wie wird der Konsument vom Unternehmen gesehen?</p> <p>Wie ist ein nachhaltiges Konsumverhalten denkbar?</p> |
|---------------|--|

---

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Voraussetzungen</b> | WIP20 Einführung in die Wirtschaftspsychologie |
|------------------------|--|

---



---

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b>    | <b>WIP271 Studienbrief</b> Wirtschaftspsychologie in der Praxis mit <b>Onlineübung</b><br><b>PSY551 Studienbrief</b> Einführung in das Problembasierte Lernen mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP272-BH Begleitheft</b> Szenarioanalyse in der Wirtschaftspsychologie mit <b>Onlineübung</b> |
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment  |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte  |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch   |
| <b>Studienleiter</b>     | Prof. Dr. Michael Fritz   |

---

## WIP28 Konfliktmanagement und Mediation

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensvertiefung   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP28 können die Studierenden Konflikte in den gesellschaftlichen Kontext einordnen und den Konfliktbegriff definieren.</p> <p>Sie sind in der Lage, verschiedene Arten und -varianten von Konflikten zu unterscheiden und ein Konfliktlösungssystem in Unternehmen entwickeln und einführen.</p> <p>Anhand von Beispielkonflikten können sie subjektive Interessen und kulturell geprägte Muster analysieren.</p> <p>Sie kennen den Einfluss der Organisationskultur auf die Konfliktenstehung und -steuerung und optimieren Konfliktlösungen, da sie verschiedene Konfliktlösungsmodelle kennen und Konflikte konstruktiv handhaben.</p> <p>Sie entwickeln Konfliktkompetenz, indem sie eine konstruktive Grundhaltung im Umgang mit Konflikten lernen.</p> <p>Sie können dies in ihren beruflichen Alltag integrieren.</p> <p>Sie lernen die psychologisch fundierte Mediation kennen, die für alle Beteiligten Entwicklungsmöglichkeiten sieht.</p> <p>Sie können dieses Verfahren zur Bearbeitung und Beilegung von Konflikten, sowohl unternehmensintern als auch bei Auseinandersetzungen zwischen Unternehmen und Zulieferern oder den Verbrauchern anwenden.</p>                                      |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Konfliktmanagement</b></p> <p>Zur Relevanz des Konfliktmanagements in Unternehmen</p> <p>Identifikation von Konflikten: Was sind Konflikte?</p> <p>Analyse von Konflikten: Wie entstehen und verlaufen Konflikte?</p> <p>Die Eskalation von Konflikten</p> <p>Bewältigung von Konflikten: Wie gehe ich mit Konflikten um?</p> <p>Entwicklung eines Konfliktmanagements im Unternehmen</p> <p><b>Konfliktkompetenz</b></p> <p>Orientierung in Konflikten</p> <p>Wie gehe ich selbst mit Konflikten um?</p> <p>Die Konfliktlösungsstrategie: 4 Schritte</p> <p>Konstruktive Grundhaltungen im Umgang mit Konflikten</p> <p>Konflikte anzetteln</p> <p>Handlungsmöglichkeiten von Führungskräften</p> <p><b>Mediation</b></p> <p>Psychologisch fundierte Mediation, die für alle Beteiligten Entwicklungsmöglichkeiten sieht.</p> <p>Mediation als Verfahren der Bearbeitung und Beilegung von Konflikten, sowohl unternehmensintern bei Auseinandersetzungen zwischen Unternehmen und Zulieferern oder den Verbrauchern.</p> <p>Das Ziel der Mediationsverfahren in der Wirtschaft bei Konflikten: die Kooperations- und Gestaltungsfähigkeit der Beteiligten zu fördern.</p> <p>Ziel ist eine einvernehmliche und bindende Regelung zu finden.</p> |



---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Modulbausteine</b> | <b>WIP281 Studienbrief</b> Konfliktmanagement und Konfliktkompetenz mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP282 Studienbrief</b> Mediation mit <b>Onlineübung</b><br><b>WIP283-BH Begleitheft</b> Konfliktmanagement mit <b>Onlineübung</b><br><b>Fachbuch</b> Glasl, F. (2020). Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. (12. Aufl.). Freies Geistesleben GmbH |
|-----------------------|---|

---

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Assignment |
|--------------------------|------------|

---

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| <b>Lernaufwand</b> | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
|--------------------|--------------------------------|

---

|                |         |
|----------------|---------|
| <b>Sprache</b> | Deutsch |
|----------------|---------|

---

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| <b>Studienleiter</b> | Prof. Dr. Michael Fritz |
|----------------------|-------------------------|

---

## WIP30 Interkulturelle Psychologie

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Systemische Kompetenz   |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP30 verstehen die Studierenden, welche Rolle die Kultur auch im Arbeitsprozess und im Konsum spielt.</p> <p>Sie kennen die Definitionen von Kultur und verschiedene Kulturmodelle.</p> <p>Sie wissen um die Besonderheiten einer Tätigkeit im Ausland, wie der Prozess einer Entsendung verläuft und welche Phasen es gibt (Auswahl, Training und Vorbereitung, Aufenthalt und Rückkehr).</p> <p>Sie wissen, wie man sich bei interkulturellen Begegnungen verhält, kennen Bereiche der interkulturellen Irritationen und welche Rolle ethnozentrische Denk- und Handlungsweisen spielen.</p> <p>Insbesondere kennen sie die Problembereiche interkultureller Begegnungen im Arbeitsleben: Unterschiede in der Führung von Mitarbeitern, der Arbeitsmotivation, bei Verhandlungsstilen, Zeitkonzepten und Raumverhalten in unterschiedlichen kulturellen Kontexten.</p> <p>Ihnen ist die Bedeutung von interkultureller Kompetenz bewusst. Sie verstehen das Verhältnis von Sprache und Kommunikation bzw. von Sprache und Kultur und können die interkulturelle Kommunikation in der Praxis anwenden.</p> |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Interkulturelle Psychologie</b></p> <p>Definitionen Kultur</p> <p>Kulturmodelle</p> <p>Kulturbezogene Universalien</p> <p>Besonderheiten von interkulturellen Begegnungen</p> <p>Bereiche der interkulturellen Irritationen</p> <p>Die Rolle ethnozentrischer Denk- und Handlungsweisen</p> <p>Problembereiche interkultureller Begegnungen im Arbeitsleben: Unterschiede in der Führung von Mitarbeitern, der Arbeitsmotivation, bei Verhandlungsstilen, Zeitkonzepten und Raumverhalten in unterschiedlichen kulturellen Kontexten</p> <p><b>Besonderheiten einer Tätigkeit im Ausland</b></p> <p>Der Prozess einer Entsendung</p> <p>Phasen einer Entsendung: Auswahl, Training und Vorbereitung, Aufenthalt und Rückkehr</p> <p>Interkulturelle Kompetenz</p> <p><b>Interkulturelle Kommunikation</b></p> <p>Kommunikation</p> <p>Sprache und Kommunikation</p> <p>Sprache und Kultur</p> <p>Interkulturelle Kommunikation in der Praxis</p> <p>Phasen (inter-)kultureller Anpassung</p>  |
| <b>Voraussetzungen</b>    | Keine.  |
| <b>Modulbausteine</b>     | <p><b>WIP301 Studienbrief</b> Interkulturelle Psychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP302 Studienbrief</b> Auslandsentsendung mit <b>Onlineübung</b></p>  |



**IKM103 Studienbrief** Interkulturelle Kommunikation in der Praxis mit  
**Onlineübung**  
**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

|                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| <b>Kompetenznachweis</b> | Klausur (2 Stunden)            |
| <b>Lernaufwand</b>       | 125 Stunden, 5 Leistungspunkte |
| <b>Sprache</b>           | Deutsch                        |
| <b>Studienleiter</b>     | Prof. Dr. Michael Fritz        |

---



## WIP31 Gesundheitspsychologie

---

|                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung |
|---------------------------|----------------------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Kompetenzziele</b> | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP31 verstehen die Studierenden ihr Wissen über Gesundheit und gesundheitspsychologische Themen anzuwenden.</p> <p>Sie kennen die wichtigsten gesundheitspsychologischen Modelle wie das Belastungs- und Beanspruchungsmodell, die Salutogenese und das Stressmodell von Lazarus und können mit ihnen aktuelle Fragestellungen aus dem Gesundheitsbereich erklären.</p> <p>Sie wissen auch um aktuelle Stressformen wie Technostress und was Resilienz bedeutet.</p> <p>Sie kennen die Maßnahmen der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und in der Freizeit. Sie sind vertraut mit der Bedeutung von Gefährdungs- und Belastungsanalysen und können aufgrund dieser Analysen geeignete Maßnahmen anwenden.</p> |
|-----------------------|--|

---

|               |   |
|---------------|---|
| <b>Inhalt</b> | <p><b>Subjektive Krankheits- und Gesundheitsvorstellungen</b></p> <p>Krankheitsbewältigung</p> <p>Gesundheit, Prävention und Gesundheitsförderung</p> <p>Belastung und Beanspruchungsmodell</p> <p>Salutogenese</p> <p>Das Stressmodell von Lazarus</p> <p>Emotionen und Ressourcen</p> <p>Gesundheitsverhalten – Motivation und Volition</p> <p>Stress (incl. Technikstress) und Resilienz</p> <p>Erfolgsfaktor Resilienz?</p> <p>Gesundheitliche Auswirkungen von Stress</p> <p>Krankheitsbewältigung</p> <p><b>Gesundheitsprävention</b></p> <p>Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und in der Freizeit</p> <p>Evaluation von Gesundheitsförderung</p> <p>Gefährdungs- und Belastungsanalysen am Arbeitsplatz</p> <p>Evaluation von Maßnahmen</p> |
|---------------|---|

---

|                        |        |
|------------------------|--------|
| <b>Voraussetzungen</b> | Keine. |
|------------------------|--------|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Modulbausteine</b> | <p><b>WIP311 Studienbrief</b> Grundlagen Gesundheitspsychologie mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP312 Studienbrief</b> Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>WIP313-BH Begleitheft</b> Effektiver Umgang mit Stress mit <b>Onlineübung</b></p> <p><b>ABWI122-EL Fachbuch</b> Kaluza, G. (2015). Gelassen und sicher im Stress – Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. Springer.</p> <p><b>Onlinetutorium</b> (1 Stunde)</p> |
|-----------------------|--|

---



**Kompetenznachweis**

Klausur (2 Stunden)

---

**Lernaufwand**

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**

Deutsch

---

**Studienleiter**

Prof. Dr. Michael Fritz

---

## WIP32 Psychologie der Dienstleistung

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Kompetenzzuordnung</b> | Wissensverbreiterung  |
| <b>Kompetenzziele</b>     | <p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul WIP32 kennen die Studierenden die Grundlagen und Anwendungsgebiete der Dienstleistungspsychologie: Sie können die Rolle des Dienstleisters einnehmen, aber auch die Rolle des Kunden.</p> <p>Sie wissen um die Persönlichkeitsmerkmale von Dienstleistern sowie deren Einstellung und Verhalten.</p> <p>Sie kennen das Rollenverhalten und Rollenkonflikte und die Besonderheit von Emotionsarbeit.</p> <p>Sie kennen das Konzept der „Kundenzufriedenheit“ und verschiedene Kundenbindungsstrategien.</p> <p>Sie wissen um die Einflüsse von Emotionen und Stimmungen auf den Kunden und den Dienstleister.</p> <p>Sie kennen auch die Interaktionen von Organisation, Dienstleister und Kunde.</p> <p>Sie wissen um die Bedeutung von Dienstleistungsmarketing, was eine Dienstleistungskultur und -klima ausmacht und wie die Beziehung zwischen Organisation und Dienstleister zu gestalten ist.</p> <p>Sie kennen Trainings von Servicequalitäten und Supervisionsangebote für Dienstleister sowie den Stellenwert und den Umgang mit Dienstleistungsbewertungsportalen.</p>              |
| <b>Inhalt</b>             | <p><b>Die Person des Dienstleisters</b></p> <p>Persönlichkeitsmerkmale von Dienstleistern<br/> Einstellung und Verhalten von Dienstleistern<br/> Rollenverhalten und Rollenkonflikte<br/> Produktives incl. (extra)produktives sowie kontraproduktives Verhalten<br/> Sozialverhalten<br/> Dienstleistung als Emotionsarbeit<br/> Konzepte und Strategien von Emotionsarbeit<br/> Risiko Burnout und Gegenstrategien<br/> Bewertungsportale und deren Einfluss auf den Dienstleister</p> <p><b>Die Person als Kunde</b></p> <p>Erwartungen an die Dienstleistung<br/> Das Konzept der „Kundenzufriedenheit“<br/> Einflüsse von Emotionen und Stimmungen<br/> Kundenbindungsstrategien<br/> Motivation online Bewertungen abzugeben<br/> Interaktion von Kunde und Dienstleister</p> <p><b>Organisation – Dienstleister – Kunde</b></p> <p>Dienstleistungsmarketing<br/> Dienstleistungskultur und -klima<br/> Beziehung Organisation und Dienstleister<br/> Arbeitsplatzgestaltung<br/> Training von Servicequalitäten und Supervisionsangebote für Dienstleister<br/> Stellenwert und Umgang mit Dienstleistungsbewertungsportalen</p> |



**Voraussetzungen**

Keine.

---

**Modulbausteine**

**WIP321 Studienbrief** Zur Person des Dienstleisters und Kundenzufriedenheit mit **Onlineübung**

**WIP322 Studienbrief** Die Trias: Organisation – Dienstleister – Kunde mit **Onlineübung**

**Fachbuch** Nerdinger, F.W. (2011) Psychologie der Dienstleistung. Göttingen: Hogrefe mit

**WIP323-BH Begleitheft** Psychologie der Dienstleistung mit **Onlineübung**  
**Onlinetutorium** (1 Stunde)

---

**Kompetenznachweis**

Klausur (2 Stunden)

---

**Lernaufwand**

125 Stunden, 5 Leistungspunkte

---

**Sprache**

Deutsch

---

**Studienleiter**

Prof. Dr. Michael Fritz

---