



Modulhandbuch Bachelor Angewandte Wirtschaftspsychologie

Fakultät Angewandte Wirtschaftswissenschaften (School of Management)

Prüfungsordnung 01.10.2017

Stand: Freitag 23.12.2022 09:26

- **WP-01 Forschungsmethoden I4**
- **WP-02 Allgemeine Psychologie9**
- **WP-03 Rechnungswesen15**
- **WP-04 Organisationspsychologie20**
- **WP-05 Fremdsprache Englisch24**
- **WP-06 Sozialpsychologie.....29**
- **WP-07 Forschungsmethoden II32**
- **WP-08 Marketing.....37**
- **WP-09 Unternehmensführung und Organisation39**
- **WP-10 Personalmanagement44**
- **WP-11 Organisationsanalyse und -entwicklung47**
- **WP-12 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre51**
- **WP-13 Finanz- und Investitionsmanagement53**
- **WP-14 FWP Fachspezifisches Wahlpflichtfach58**
- **WP-15 Rechtliche Grundlagen60**
- **WP-16 Interkulturelle Kompetenzen64**
- **WP-17 AWP69**
- **WP-18 Verhaltensökonomik & Arbeitspsychologie71**
- **WP-19 Fallstudienprojekt Experimental-Psychologie75**
- **WP-20 Differenzielle Psychologie78**
- **WP-21 Ethik, Moral und Gerechtigkeit82**
- **WP-22 Management & Führung85**
- **WP-23 Konflikt und Mediation89**
- **WP-24 Psychologie der Finanzmärkte93**
- **WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit
95**
- **WP-26 Projektmanagement.....99**
- **WP-27 Bachelor-Thesis102**



- **WP-28 Psychosoziale Beratung104**
- **WP-29 Supervision und Coaching107**
- **WP-30 Spezielle Psychologie, Transaktionsanalyse110**
- **WP-31 Spezielle Psychologie, Systemische Ansätze113**
- **WP-32 Konsum-, Markt- und Werbeforschung.....116**
- **WP-33 Konsum-, Markt- und Werbepsychologie.....119**
- **WP-34 Human Factors123**
- **WP-35 Entscheidungsergonomie (Behavioral Design).....127**
- **WP-36 Persönlichkeitsdiagnostik130**
- **WP-37 Personalauswahl133**
- **WP-38 Grundlagen der systemischen
Organisationsentwicklung136**
- **WP-39 Veränderungsprozesse und
Veränderungsarchitekturen140**
- **WP-40 Gesundheitspsychologie in heterogenen
Gesellschaften und Arbeitswelten144**
- **WP-41 Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.....147**
- **WP-42 Praxissemester150**



WP-01 FORSCHUNGSMETHODEN I

Modul Nr.	WP-01
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	WP-1101 Mathematik WP-1102 Statistik 1
Lehrende	Prof. Dr. Marcus Dittrich Prof. Dr. Armin Eichinger Prof. Dr. Cordula Krinner
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	6
ECTS	8
Workload	Präsenzzeit: 68 Stunden Selbststudium: 150 Stunden Virtueller Anteil: 22 Stunden Gesamt: 240 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 120 Min.
Dauer der Modulprüfung	120 Min.
Gewichtung der Note	8/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Erwerb der Kenntnis der wesentlichen Methoden der Wirtschaftsmathematik und Statistik und der Fähigkeit, diese auf die Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie anzuwenden.

Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls folgende Lernziele erreicht:

Fachkompetenz:

Die Studierenden verfügen über Grundkenntnisse der mathematischen und statistischen Modellierung in Wirtschaftspsychologie

Sozialkompetenz:

Die Studierenden verfügen über einen Einblick in die Lösung von Problemen durch Gruppenarbeit und Teamarbeit.

Methodenkompetenz:



Die Studierenden verfügen über vertiefte Kenntnisse mathematischer und statistischer Methoden zur Bearbeitung betrieblicher Aufgaben (Finanzmathematische Funktionen, Behandlung komplexer Zusammenhänge mit Matrizen, Lineare Gleichungssysteme, Funktionen (mehrerer) Variablen als Basis zum Verständnis von Modellen.

In Statistik haben sie folgende Methodenkompetenzen erworben:

- o Mit Wahrscheinlichkeiten zu kalkulieren
- o Gängige Dichte- und Verteilungsfunktionen richtig anzuwenden
- o Grundlagen der Statistik und ihren Bezug zu wirtschaftspsychologischen Anwendungen verstehen

Anwendung der beschreibenden und schließenden Statistik auf konkrete Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie

- o Verständnis der Logik von Signifikanztests; Bewertung von Potenzialen und Grenzen
- o Fähigkeit zur Beurteilung von empirischen Auswertungen bzgl. ihrer statistischen Qualität.
- o Auswahl und Anwendung geeigneter statistischer Methoden nach Analyse bestimmter Fragestellungen

Persönliche Kompetenz:

Die Studierenden sind zu vertieften eigenem Zeitmanagement und zum Selbststudium befähigt, da sie ca. 30 % mit virt. Lehre den Stoff erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-07 Forschungsmethoden II

WP-13 Finanz- und Investitionsmanagement

WP-18 Verhaltensökonomik & Arbeitspsychologie

WP-19 Fallstudienprojekt Experimental-Psychologie

WP-34 Human Factors

WP-35 Entscheidungsergonomie (Behavioral Design)

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Fächer und Studiengänge, für die die Erhebung, Analyse und Auswertung von verhaltensbasierten Daten eine Rolle spielt (z. B. Wirtschaftspsychologie: Fallstudienprojekt, Human Factors, Entscheidungsergonomie)



Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Mathematik

- o Mathematische Grundkenntnisse (Logik, Arithmetik, Folgen und Reihen)
- o Funktionen mit einer unabhängigen Variablen (Abbildungen, Lineare und Nichtlineare Funktionen und ihre ökonomischen Anwendungen)
- o Differentiation und ihre ökonomische Anwendung (Differentiationsregeln, Höhere Ableitungen, Kurvendiskussion, Elastizität)
- o Lineare und Nichtlineare Funktionen mit mehreren unabhängigen Variablen und ihre ökonomische Anwendungen
- o Differentialrechnung bei Funktionen mit mehreren unabhängigen Variablen (Partielle Ableitung auch höherer Ordnung, Extremwertbestimmung)
- o Matrizenrechnung (Addition, Multiplikation, Inverse, Lineare Gleichungssysteme)
- o Finanzmathematik (Zinseszinsrechnung und stetige Verzinsung, vor- und nachschüssige Rentenrechnung, Tilgungsrechnung, Kapitalwertmethode)
- o Mathematik mit EXCEL
- o Elementare Wahrscheinlichkeitstheorie
 - o Kombinatorik
 - o Wahrscheinlichkeitsbegriffe
 - o Zufallsexperimente und Ereignisse
 - o Satz von Bayes
- o Zufallsvariablen
 - o Wahrscheinlichkeitsfunktion
 - o Dichte- und Verteilungsfunktionen

Statistik 1

- o Fachspezifische Einführung in Excel und SPSS
- o Skalenniveaus
- o Maße der zentralen Tendenz: Mittelwert, Median, Modalwert



- o Streuungsmaße: u. a. Range, interquartiler Abstand, Varianz, Standardabweichung, Variationskoeffizient
- o Grafische Darstellung einer Verteilung
- o Varianz, Standardabweichung, Variationskoeffizient
- o Konfidenzintervalle
- o Grafische Darstellung von zwei Merkmalen
- o Untersuchung des Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen: Korrelation
- o Lineare Regressionsanalyse
- o Wahrscheinlichkeitsverteilungen
- o Normalverteilung, z-Standardisierung, z-Werte
- o Stichproben und deren Verteilungen
- o Logik des statistischen Hypothesentests
- o Auswertung von Häufigkeitsdaten: Chi²-Test
- o Vergleich von zwei Versuchsbedingungen/Gruppen
- o Vergleich von mehr als zwei Versuchsbedingungen/Gruppen: einfaktorielle Varianzanalyse
- o Maße der Effektstärke berechnen und interpretieren

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übungen, Bearbeitung und Präsentation von Projektaufgaben in Kleingruppen. Blended Learning: interaktive Videos mit den Vorlesungen, Selbsttest am PC, seminaristischer Unterricht zum Fragen Beantworten, Aufgaben Lösen und Fallstudien Besprechen.

Besonderes

50% online Anteil in Mathematik

Empfohlene Literaturliste

Mathematik

- o Auer, B.; Seitz, F., Grundkurs Wirtschaftsmathematik, Gabler Verlag, 4. Auflage, 2013.



- o Holland, H., Holland, D., Mathematik im Betrieb, 7. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, 2004.
- o Puff, F., Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler kompakt, 3. Auflage, vieweg+Teubner Verlag, Braunschweig, 2009.

Statistik 1

- o Bortz, J., Schuster, C. (2016). Statistik: Für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.
- o Bortz, J. & Döring, N. (2015, 2022) Forschungsmethoden und Evaluation für Human-und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.
- o Field, A. (2017). Discovering Statistics Using SPSS for Windows. London: Sage.
- o Huber, O. (2019). Das psychologische Experiment: Eine Einführung. Bern: Verlag Hans Huber.
- o Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W., & Naumann, E. (2014a/21a). Quantitative Methoden 1: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler (4., überarb. Aufl. 2014). Wiesbaden: Springer.
- o Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W., & Naumann, E. (2014b/21b). Quantitative Methoden 2: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler (4., überarb. Aufl. 2014). Berlin: Springer.



WP-02 ALLGEMEINE PSYCHOLOGIE

Modul Nr.	WP-02
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	WP-1203 Allgemeine Psychologie I (Lernen & Gedächtnis, Wahrnehmung, Aufmerksamkeit) WP-2201 Allgemeine Psychologie II (Lernen & Gedächtnis, Motivation, Entscheiden)
Lehrende	Prof. Dr. Armin Eichinger Prof. Dr. Cordula Krinner
Semester	1, 2
Dauer des Moduls	2 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	8
ECTS	10
Workload	Präsenzzeit: 120 Stunden Selbststudium: 180 Stunden Gesamt: 300 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 180 Min.
Dauer der Modulprüfung	180 Min.
Gewichtung der Note	10/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Allgemeine Psychologie 1

Die Ziele dieses Moduls sind vor allem im Bereich der Entwicklung grundlegender fachlicher Kompetenzen angesiedelt in den Bereich Wahrnehmung, Aufmerksamkeitssteuerung, Lernen und Gedächtnis. Da die Studierenden bereits Kompetenzen aus wirtschaftlichen Fächern mitbringen, kann der Bezug zur Anwendung dieser Grundlagen gestärkt erfolgen.

Neben den fachlichen Kompetenzen können durch die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Mechanismen der menschlichen Informationsverarbeitung Methoden- und Selbstkompetenzen erworben werden: Kenntnisse zu Verarbeitung, Speicherung, Abruf von Information sowie kontextueller Einflüsse sind unmittelbar relevant und anwendbar für die Strukturierung individueller Lernsituationen. Sie bilden die Grundlage individuellen Entscheidungsverhaltens. Das Verständnis von Strukturen und Defiziten menschlichen Entscheidungsverhaltens, die vielfach auf Mechanismen der Aufmerksamkeitsregulation beruhen, ist eine individuelle Problemlösekompetenz, die



nicht nur auf andere Fächer, sondern in Entscheidungssituationen des persönlichen Umfelds wirken kann.

Nach Absolvieren dieses Moduls haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

- o Universelle und funktionale psychologische Konzepte kennen und verstehen
- o Grundlegendes Verständnis für die Umsetzung psychologischer Fragestellungen in empirische Forschung entwickeln und festigen
- o Einblick in Überschneidungen und Beziehungen zu anderen Teilgebieten der Psychologie (z. B. Sozialpsychologie, Verhaltensökonomik) gewinnen
- o Üben wissenschaftlichen Urteilens, Denkens und Diskutierens anhand allgemeinspsychologischer Forschung (Selbstkompetenz)
- o Erwerb von Sozialkompetenz durch Diskussionsfähigkeit und Wissenstransfer
- o Erwerb von Selbstkompetenz in Bereichen der konzentrierten Wissensaufnahme, kritischen Reflexion und des Umgangs mit Fachliteratur
- o Selbststrukturierung neu erworbenen Wissens mit Perspektive der Anwendung bei der Gestaltung wirtschaftlicher Kontexte (im Privaten, Organisatorischen, Gesellschaftlichen)

Allgemeine Psychologie 2

Die Ziele dieses Moduls sind vor allem im Bereich der Entwicklung grundlegender fachlicher Kompetenzen angesiedelt in den Bereichen Entscheidungsfindung, Emotion & Motivation sowie Sprache. Die Studierenden können Bezüge dieser anwendungsorientierten Grundlagenfächer zu ihren Kompetenzen herstellen, die sie in ihrem Wirtschaftsstudiengängen sowie ihrer beruflichen Tätigkeit erworben haben.

Durch die inhaltliche Auseinandersetzung mit diesen Mechanismen der menschlichen Informationsverarbeitung können darüber hinaus Methoden- und Selbstkompetenzen erworben werden: Es werden kognitive Systeme als Grundlage für die Mechanismen und Defizite individuellen Entscheidungsverhaltens besprochen. Das Verständnis von Strukturen und Defiziten menschlichen Entscheidungsverhaltens ist eine individuelle Problemlösekompetenz, die nicht nur auf andere Fächer, sondern in Entscheidungssituationen des persönlichen Umfelds wirken kann.

Nach Absolvieren dieses Moduls haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

- o Universelle und funktionale psychologische Konzepte kennen und verstehen
- o Grundlegendes Verständnis für die Umsetzung psychologischer Fragestellungen in empirische Forschung entwickeln und festigen



- o Einblick in Überschneidungen und Beziehungen zu anderen Teilgebieten der Psychologie und Wirtschaftspsychologie (z. B. Sozialpsychologie, Verhaltensökonomik) gewinnen
- o Üben wissenschaftlichen Urteilens, Denkens und Diskutierens anhand allgemeinpsychologischer Forschung (Selbstkompetenz)
- o Erwerb von Sozialkompetenz durch Diskussionsfähigkeit und Wissenstransfer
- o Erwerb von Selbstkompetenz in Bereichen der konzentrierten Wissensaufnahme, kritischen Reflexion und des Umgangs mit Fachliteratur
- o Selbststrukturierung neu erworbenen Wissens mit Perspektive der Anwendung bei der Gestaltung wirtschaftlicher Kontexte (im Privaten, Organisatorischen, Gesellschaftlichen)

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-11 Organisationsanalyse und -entwicklung

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-28 Psychosoziale Beratung

WP-34 Human Factors

WP-35 Entscheidungsergonomie (Behavioral Design)

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

- o Erwerb grundlegender Begriffe, Konzepte und Theorien der allgemeinen Psychologie in den Bereichen Wahrnehmung/Aufmerksamkeit, Kognition und Entscheidung
- o Grundlage und Vertiefung von Kenntnissen der Funktionsweise der menschlichen Informationsverarbeitung
- o Grundlagen und Anwendung der Emotions- und Motivationspsychologie
- o Grundlagen und Anwendung der Lern- und Gedächtnispsychologie
- o Grundlage, Vertiefung und Anwendung der Kognitions- und Entscheidungspsychologie; Orientierung an der Domäne der Wirtschaftswissenschaften

Wahrnehmung und Aufmerksamkeit



- o Visuelle Wahrnehmung
- o Farbwahrnehmung
- o Psychophysik
- o Signalentdeckungstheorie
- o Zusammenwirkende Mechanismen von Wahrnehmung und Aufmerksamkeit

Lernen und Gedächtnis

- o Klassisches Konditionieren
- o Operantes Konditionieren
- o Beobachtungslernen
- o Prozesse und Ebenen des Gedächtnisses, Mehrspeichermodell
- o Sensorisches Gedächtnis, Kurzzeit-/Arbeitsgedächtnis
- o Langzeitgedächtnis (Sünden vs. Verbesserung des Gedächtnisses)

Entscheidungsfindung

- o Kognitive Dualität: Zwei grundlegende Systeme des Denkens
- o Heuristiken & Verzerrungen
- o Selbstüberschätzung
- o Entscheidungsfindung

Sprache

- o Elemente und Struktur von Sprache
- o Sprachentwicklung
- o Sprachproduktion und Sprachverstehen
- o Denken und Sprache

Emotion

- o Emotionstheorien und Emotion-Kognition-Debatte
- o Erleben und Ausdruck von Emotionen: Mimik, FACS
- o Dimensionen von Emotion
- o Exemplarische Diskussion einzelner Emotionen: Ärger/Wut, Glück



Motivation

- o Begriffsbestimmung und Klassifikation
- o Motivation als Produkt von Person und Situation
- o Motivationsquellen: Bedürfnis, Trieb, Anreiz
- o Leistungsmotivation

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppenarbeiten, Quiz, angeleitete Reflexionen, Bearbeitung und Präsentation von Projektaufgaben in Kleingruppen

Empfohlene Literaturliste

- o Betsch, T., Funke, J., & Plessner, H. (2010). *Allgemeine Psychologie für Bachelor: Denken - Urteilen, Entscheiden, Problemlösen*. Berlin: Springer.
- o Brandstätter, V., Schüler, J., Puca, R. M., & Lozo, L. (2018). *Motivation und Emotion: Allgemeine Psychologie für Bachelor* (2nd ed.). Berlin: Springer.
- o Eysenck, M. W. & Keane, M. T. (2020). *Cognitive Psychology. A student's handbook* (8th ed.). London: Psychology Press.
- o Gegenfurtner, K., & Goldstein, E. B. (2014). *Wahrnehmungspsychologie: Der Grundkurs* (K. N. Oettingen & G. Plata, Trans.) (9th ed.). Berlin: Springer.
- o Gerrig, R. J., Dörfler, T. & Roos, J. (2018). *Psychologie* (21. Aufl.). Hallbergmoos: Pearson.
- o Goldstein, E. B., & Cacciamani, L. (2021). *Sensation and perception*. Cengage Learning.
- o Hagendorf, H., Krummenacher, J., Müller, H.-J., & Schubert, T. (2011). *Allgemeine Psychologie für Bachelor: Wahrnehmung und Aufmerksamkeit*. Berlin: Springer.
- o Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hrsg., 2018). *Motivation und Handeln* (5th ed.). Berlin: Springer.
- o Hoffmann, J. & Engelkamp, J. (2017). *Lern- und Gedächtnispsychologie* (2nd ed.). Berlin: Springer.
- o Kahneman, D. (2012). *Schnelles Denken, langsames Denken*. München: Siedler.
- o Müsseler, J. & Rieger, M. (Hrsg., 2017). *Allgemeine Psychologie* (3rd ed.). Berlin: Springer.
- o Myers, D. G., Hoppe-Graff, S., & Keller, B. (2014). *Psychologie* (3rd ed.). Berlin: Springer.



- o Pfister, H.-R., Jungermann, H., & Fischer, K. (2016). *Die Psychologie der Entscheidung: Eine Einführung* (4th ed.). Berlin: Springer.



WP-03 RECHNUNGSWESEN

Modul Nr.	WP-03
Modulverantwortliche/r	Prof. Waldemar Berg
Kursnummer und Kursname	WP-1104 Rechnungswesen (intern/extern)
Lehrende	Christina Altweck Prof. Dr. Martina Heigl-Murauer Jonas Kellner
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Lehrveranstaltung Rechnungswesen (intern/extern) soll die Studierenden in die Lage versetzen, die Grundkenntnisse in Buchführung und Bilanzierung, Rechnungswesen sowie Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung zu erwerben.

Nach Absolvieren des Moduls Rechnungswesen haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

Fachkompetenz:

Sie haben ein Verständnis für die Verzahnung der betrieblichen Abläufe einerseits und deren Abbildung durch das Rechnungswesen andererseits entwickelt.

Sie erhalten zudem eine Einführung in die Grundlagen der Bilanzierung nach der Systematik der Bilanz.

Sie sind in der Lage, aufbauend auf den erworbenen Grundkenntnissen des betrieblichen Rechnungswesens einen Jahresabschluss zu analysieren. Dies geschieht anhand zahlreicher Fallbeispiele für wichtige Geschäftsvorfälle und deren Auswirkungen auf den Jahresabschluss.



Die Studierenden können Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ziehen. Zudem sind sie in der Lage, bilanzpolitische Maßnahmen abzuschätzen.

Mit dem entwickelten Sachverstand sind sie fähig, bilanzpolitische Maßnahmen zu bewerten.

Sie haben ein Verständnis für den Aufbau und Funktionsweisen des internen Rechnungswesens entwickelt.

Sie erfahren die Kostenarten-, die Kostenstellen- und die Kostenträgerrechnung sowie die Kostenrechnungssysteme auf Voll- und Teilkostenbasis.

Sie erhalten Einblicke in neuere Kostenrechnungskonzepte.

Sie sind in der Lage, aufbauend auf den erworbenen Grundkenntnissen des internen Rechnungswesens: Kosten abzugrenzen, einen Betriebsabrechnungsbogen selbstständig zu erstellen, innerbetriebliche Leistungen zu verrechnen, nach dem unterschiedlichsten Verfahren (Divisions-, Äquivalenzziffer-, Zuschlags-, Maschinenstundensatz und Kuppelkalkulation) zu kalkulieren, Gesamtkosten mathematisch und buchhalterisch zu ermitteln, eine Ist-, Normal- und Plankostenrechnung durchzuführen, ein- und mehrstufige Deckungsbeitragsrechnungen vorzunehmen sowie eine Break-Even-Analyse zu erstellen.

Mit dem entwickelten Sachverstand sind sie in der Lage, Herstellungs- und Verkaufspreise touristischer Produkte/Dienstleistungen zu kalkulieren.

Sozialkompetenz:

Die Studierenden verfügen über einen Einblick in die Lösung von operativen und strategischen Problemen durch Team- bzw. Gruppenarbeit.

Methodenkompetenz:

Die Studierende verfügen über ausreichend grundlegende Methodenkenntnisse, um in den jeweiligen Bereichen des externen und internen Rechnungswesens aktuelle Fragestellungen und Problemstellungen unter Berücksichtigung aller Determinanten zu bewerten.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-08 Marketing

WP-13 Finanz- und Investitionsmanagement

WP-32 Konsum-, Markt- und Werbeforschung

WP-33 Konsum-, Markt- und Werbepsychologie



Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Externes Rechnungswesen

1. Aufbau und Funktionsweise des Rechnungswesens
 - 1.1 Rechnungswesen als Informationsbasis der Unternehmensführung
 - 1.2 Rechtliche Grundlagen
 - 1.3 Vom Inventar zur Bilanz
 - 1.4 Erfassung der Güter und Finanzbewegungen
2. Buchführung
 - 2.1 Von der Eröffnungsbilanz zur Schlussbilanz
 - 2.2 Organisation der Bücher
 - 2.3 Sachverhalte im warenwirtschaftlichen Bereich
 - 2.4 Sachverhalte im personalwirtschaftlichen Bereich
 - 2.5 Sachverhalte im produktionswirtschaftlichen Bereich
 - 2.6 Sachverhalte im anlagenwirtschaftlichen Bereich
 - 2.7 Sachverhalte im finanzwirtschaftlichen Bereich
 - 2.8 Sachverhalte im steuerlichen Bereich
 - 2.9 Vorbereitung des Jahresabschlusses
3. Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse
 - 3.1 Ziele und Grundsätze der Jahresabschlusserstellung
 - 3.2 Bilanzierung der Aktiva
 - 3.3 Bilanzierung der Passiva
 - 3.4 Gewinn- und Verlustrechnung
 - 3.5 Kapitalflussrechnung
 - 3.6 Anhang
 - 3.7 Lagebericht



3.8 Prüfung und Offenlegung des Jahresabschlusses

3.9 Jahresabschlussanalyse

Internes Rechnungswesen

1. Grundlagen des Rechnungswesens

1.1 Gebiete des Rechnungswesens

1.2 Begriffe und Kennzahlen

1.3 Kostenrechnung

2. Kostenartenrechnung

2.1 Abgrenzung und Erfassung der Kosten

2.2 Materialkosten und Bewertung der Verbrauchsmengen

2.3 Personalkosten

2.4 Dienstleistungskosten

2.5 Öffentliche Abgaben

2.6 Kalkulatorische Kosten

3. Kostenstellenrechnung

3.1 Betriebsabrechnungsbogen (Aufbau und Erstellung)

3.2 Innerbetriebliche Leistungsverrechnung (einseitige
und gegenseitige)

4. Kostenträgerrechnung

4.1 Prinzipien der Kostenträgerrechnung (Verursachungs-, Durchschnitts- und
Tragfähigkeitsprinzip)

4.2 Kostenträgerstückrechnung (Arten und Verfahren)

4.3 Kostenträgerzeitrechnung (Gesamt- und Umsatzkostenverfahren)

5. Kostenrechnungssysteme auf Vollkostenbasis

5.1 Istkostenrechnung

5.2 Normalkostenrechnung

5.3 Plankostenrechnung

6. Kostenrechnungssysteme auf Teilkostenbasis



- 6.1 Einstufige Deckungsbeitragsrechnung
- 6.2 Mehrstufige Deckungsbeitragsrechnung
- 6.3 Deckungsbeitragsrechnung mit relativen Einzelkosten
- 6.4 Grenzplankostenrechnung
- 7. Neuere Kostenrechnungskonzepte
 - 7.1 Prozesskostenrechnung
 - 7.2 Zielkostenrechnung

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Coenenberg, A. G., Haller, A., Mattner G., Schultze W., 2009, Einführung in das Rechnungswesen – Grundzüge der Buchführung und Bilanzierung, 3. Aufl., Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- o Döring, U., Buchholz, R., 2009, Buchhaltung und Jahresabschluss – Mit Aufgaben und Lösungen, 11. Aufl., Erich Schmidt Verlag, Berlin.
- o Haberstock, L., 2008, Kostenrechnung 1 – Einführung mit Fragen, Aufgaben, einer Fallstudie und Lösungen, 13. Aufl., Erich Schmidt Verlag, Berlin.
- o Haberstock, L., 2008, Kostenrechnung 2 - (Grenz-)
- o Plankostenrechnung mit Fragen, Aufgaben und Lösungen, 10. Aufl., Erich Schmidt Verlag, Berlin.
- o Olfert, K., 2013, Kostenrechnung, 17. Aufl., NWB, Herne.



WP-04 ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Modul Nr.	WP-04
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Rainer Waldmann
Kursnummer und Kursname	WP-1105 Organisationspsychologie (mit Teambuilding)
Lehrende	Sandra Erickson Prof. Dr. Tobias Nickel Prof. Dr. Rainer Waldmann
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Bestandteil des Moduls ist ein 2,5-tägiger Teambuilding-Workshop, der zu Semesterbeginn durchgeführt wird. Während dieses Workshops erleben die Teilnehmer den Ablauf gruppenspezifischer Prozesse und verstehen die Bedingungen erfolgreicher Zusammenarbeit. Die hierbei angeregten erfahrungs- und handlungsorientierten Lernprozesse werden während der nachfolgenden Lehrveranstaltung mit Hilfe organisationspsychologischer Theorien und Modelle vertieft und in einen fachlichen Rahmen gesetzt.

Nach der Teilnahme an den Modulveranstaltungen sind die Studierenden in der Lage,

Fach- und Methodenkompetenz

- o Gegenstand und Merkmale der Organisationspsychologie einzuordnen und abzugrenzen.
- o individuelles Erleben und Handeln, Interaktionen in Gruppen sowie strukturelle und kulturelle Phänomene in Organisationen differenziert zu beschreiben und zu erklären.



- o Erfahrungen aus dem Teambuilding-Block vor dem Hintergrund organisationspsychologischer Modelle zu analysieren.
- o organisationspsychologische Interventionsinstrumente zu differenzieren und zu bewerten.
- o organisationspsychologische Modelle auf Praxisfälle anzuwenden.
- o komplexe Fragestellungen zu bearbeiten.
- o ein vertieftes Verständnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden in unterschiedliche Kontexte zu transferieren.

Sozial- und Selbstkompetenz

- o eigenes und fremdes Rollenverhalten in Trainings-Gruppen und im Alltag einzuschätzen.
- o Feedbackmodelle in unterschiedlichen Settings zu nutzen.

Selbst- und Fremdbild zu vergleichen, an "blinden Flecken" zu arbeiten und eigene Entwicklungspotenziale zu erkennen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

WP-10 Personalmanagement

WP-11 Organisationsanalysen und Entwicklung

WP-22 Management und Führung

WP-36 Persönlichkeitsdiagnostik

WP-38 Grundlagen der systemischen Organisationsentwicklung

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

Einführung

- o Fragestellungen, Themenfelder und Perspektiven der Organisationspsychologie
- o Handlungs- und erfahrungsorientierte Vermittlung organisationspsychologischer Zusammenhänge im Rahmen eines externen Teambuilding-Workshops

Aspekte individuellen Erlebens und Verhaltens



- o Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation
- o Psychische Gesundheit und Stress
- o Verantwortung in Organisationen
- o Motivation

Interaktionen und Prozesse in Dyaden und Gruppen

- o Kommunikation
- o Arbeitsgruppen und Teams
- o Führung

Beschreibung und Gestaltung von Organisationen

- o Organisationsstrukturen
- o Organisationskultur

Organisationsentwicklung

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Das Modul beginnt mit einem 2,5 tägigen handlungsorientierten Outdoortraining. Neben der unten angegebenen Literatur wird das Kapitel „Organizational Behavior“ aus dem virtuellen vhb-Kurs „Einführung in das HRM“ als Basis genutzt.

Die Studienarbeit basiert auf Gruppenarbeiten durch welche die Komponenten des selbstorganisierten Lernens integriert werden. Im Rahmen dieser Lernprojekte wenden die Studierenden organisationspsychologische Theorien auf konkrete Praxisfälle an.

Empfohlene Literaturliste

Pflichtlektüre:

- o Bartscher, T./Waldmann, R., Einführung in das Human Resource Management, Virtuelle Hochschule Bayern, Kapitel Organizational Behavior.
- o Kauffeld, S. (Hrsg.), Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor, 3. Aufl., Heidelberg, 2019.
- o Nerdinger, F., W., Blickle, G., Schaper, N., Arbeits- und Organisationspsychologie, 4. Aufl., Heidelberg 2019.



Empfohlene Literatur:

- o König, O., Schattenhofer, K., Einführung in die Gruppendynamik, Heidelberg, 10. Aufl., 2020.
- o Schuler, H., Moser, K., (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie, 6. Aufl., Bern, 2019.



WP-05 FREMDSPRACHE ENGLISCH

Modul Nr.	WP-05
Modulverantwortliche/r	Tanja Mertadana
Kursnummer und Kursname	WP-1206 Englisch 1 WP-2202 Englisch 2
Lehrende	Dozierende für AWP und Sprachen
Semester	1, 2
Dauer des Moduls	2 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	4
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Gesamt: 120 Stunden
Prüfungsarten	Siehe Prüfungsplan AWP und Sprachen, schr. P. 60 Min.
Dauer der Modulprüfung	60 Min.
Gewichtung der Note	2/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Englisch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul "Fremdsprache Englisch" (C1, GER) zielt darauf ab, den Studierenden sichere Sprachkompetenzen zu vermitteln, die für eine selbständige Sprachanwendung in einem globalisierten Umfeld erforderlich sind. Das Modul vertieft die Kenntnisse der englischen Sprache im fachspezifischen Kontext, damit Studierende die Sprache als praktisches Kommunikationsmittel anwenden können.

Im Modul werden die vier Grundfertigkeiten - Hören, Lesen, Sprechen und Schreiben trainiert. Studierende erweitern ihren fachspezifischen Wortschatz und vertiefen ihre Kenntnisse in Bezug auf die sprachlichen Strukturen.

Das Hauptaugenmerk des Moduls ist die Optimierung der Sprachgewandtheit und die Verbesserung der Fähigkeit auf Englisch zu kommunizieren, um Texte und Gespräche besser zu verstehen. Durch aufgabenbezogene Sprech-, Hör-, Lese- und Schreibaktivitäten verbessern Studierende ihre kommunikativen Fähigkeiten und erweitern ihr Ausdrucksvermögen. Dies ermöglicht ihnen sowohl das Teilnehmen an fachlichen Diskussionen, das Arbeiten im Team, das selbstständige Erstellen relevanter Dokumente, und das erfolgreiche Präsentieren auf Englisch.



Nach Absolvieren des Moduls "Fremdsprache Englisch" haben die Studierenden folgende Kompetenzen erlangt:

Fachkompetenz

- o Die Studierenden beherrschen die englische Sprache auf einem sicheren Sprachniveau (C1, GER) und können im Bereich Angewandte Wirtschaftspsychologie auch Fachdiskussionen verstehen.
- o Sie verfügen über Fähigkeiten, um Fachliteratur zu verstehen und auf einem C1 Niveau selbständig Texte zu verfassen.
- o Die Studierenden besitzen Wissen über sprachliche Ausdrucksmittel auf C1 Niveau im formalen und professionellen Kontext.
- o Sie verstehen Diskussionen und komplexere Inhalte ihres Spezialgebietes.
- o Sie erwerben die Fähigkeit grammatikalische Strukturen funktionell in ihren zukünftigen Berufsfeldern anzuwenden.
- o Sie sind in der Lage verständliche und detaillierte Präsentationen zu relevanten Themen im Bereich Angewandte Wirtschaftspsychologie zu halten. Eigene Meinungen, wie auch unterschiedliche Gesichtspunkte, können verständlich vorgebracht werden.

Methodenkompetenz

- o Die Studierenden trainieren ihre Fähigkeit Informationen zu beschaffen und zu strukturieren.
- o Sie können erworbenes Fachwissen kontextbezogen anwenden.
- o Sie können Informationen aus unterschiedlichen englischen Quellen filtern und für Diskussionen und Präsentationen verarbeiten.

Personale Kompetenz

- o Die Studierenden erweitern ihre Fähigkeiten im Spracherwerb, in dem sie ihre individuellen Lernstile reflektieren.
- o Sie reflektieren ihre Lernerfahrungen aus eigenständigen Projekten und Teamarbeit.

Soziale Kompetenz



- o Die Studierenden trainieren ihre sozialen Kompetenzen der Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und des Verhandlungsgeschicks.
- o Sie verfügen über kommunikative Fertigkeiten gemeinsam mit anderen Lösungen zu erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Die Voraussetzung, um am Modul erfolgreich teilnehmen zu können ist das Beherrschen der englischen Sprache auf einem B2 Niveau, in Anlehnung an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).

Inhalt

English 1 (B2/C1)

- o Einführung in Wirtschafts- und Organisationspsychologie
- o Wahrnehmung
- o Persönlichkeit und persönliche Entwicklung
- o Unternehmensimage und Unternehmenskultur
- o Unternehmensstrukturen
- o Führungsstile
- o Wirtschaftsethik
- o Wandel der Arbeitswelt

English 2 (C1)

- o Der erste Eindruck
- o Kognitive Fähigkeiten
- o Motivation
- o HR Management
- o Feedbackkultur in Unternehmen
- o Interkulturelle Kommunikation



- o Marketing
- o Work-Life-Balance

Lehr- und Lernmethoden

Der Fokus der Lehrmethoden liegt auf der Verbesserung der vier Hauptsprachfertigkeiten (Hörverständnis, Sprechen, Lesen und Schreiben) und der Optimierung von beruflichen und sozialen Kompetenzen. Beispiele der angewendeten Lehrmethoden sind diverse Formen der Gruppen- und Einzelarbeit, Minipräsentationen, Übungen zum intensiven Lesen und Hören, Rollen- und Grammatikspiele, Laufdiktate, Übersetzungen, Peer-Feedback, Arbeit mit Lernstationen, und verschiedenen Schreibaktivitäten zur Vertiefung des erlernten Stoffes.

Es werden wöchentlich Aufgaben zum Selbststudium gestellt.

Besonderes

In allen Sprachkursen herrscht eine Anwesenheitspflicht von 75%, um an der Prüfung teilnehmen zu dürfen.

Empfohlene Literaturliste

Brook-Hart, G. *Business Benchmark Advanced. Student's Book*. Cambridge: CUP, 2014.

ISBN: 978-3-1254-0322-2

Dignen, B. *Communication across Cultures. Student's Book*. Cambridge: CUP, 2011.

ISBN: 978-0-521-18198-3

Dk Publishing. *The Psychology Book: Big Ideas Simply Explained*. London: Dorling Kindersley, 2012.

ISBN: 978-1-4053-9124-5

Dubicka, I., Keeffe, M. *Market Leader Advanced. Coursebook*. Harlow: Pearson, 2011.

ISBN: 978-1-408-23703-8

Dubicka, I. et al. *Business Partner B2. Coursebook*. Harlow: Pearson, 2018.

ISBN: 978-3868948097

Dubicka, I., et al. *Business Partner C1. Coursebook*. Harlow: Pearson, 2020.

ISBN: 978-3868948196

Dummett, P., Benn, C. *Success with Business C1 Higher. Student's Book*. Boston: Cengage Learning, 2020.

ISBN: 978-1-4737-7246-5



Emmerson, P. *Business English Handbook Advanced*. München: Hueber Verlag, 2010.
ISBN: 978-3190625765

Hughes, J. *Success with Business B2 Vantage. Student's Book*. Boston: Cengage Learning, 2020.
ISBN: 978-1-4737-7245-8

Law, Jonathan. *A Dictionary of Business and Management. 6th ed.* Oxford: OUP, 2016.
ISBN: 978-0-1996-8498-4

Pride, W., Hughes, R. & Kapoor, J. *Foundations of Business. 4th ed.* Boston: Cengage Learning, 2015.
ISBN: 978-1-3056-5501-0



WP-06 SOZIALPSYCHOLOGIE

Modul Nr.	WP-06
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Cordula Krinner
Kursnummer und Kursname	WP-1107 Sozialpsychologie
Lehrende	Prof. Dr. Cordula Krinner
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach der Teilnahme an der Modulveranstaltung haben Studierende folgende Kompetenzen:

Fachkompetenzen:

- o Sozialpsychologie von verwandten Fächern und Teildisziplinen der Psychologie abgrenzen.
- o Methoden und Ergebnisse klassischer und aktueller Studien adäquat und differenziert darstellen.
- o Klassische sozialpsychologische Experimente anhand wissenschaftlicher Kriterien beurteilen.
- o Ethische Aspekte sozialpsychologischer Forschung verstehen und kritisch hinterfragen.
- o Die Relevanz sozialpsychologischer Grundlagen für verschiedene Anwendungsfelder verstehen.
- o Einen Überblick über relevante Themen, einschlägige Theorien und Modelle sowie empirische Befunde der Sozialpsychologie geben.



- o Sozialpsychologische Theorien/Modelle und empirische Befunde in ihrer Struktur und Systematik erläutern und reflektieren.

Methodenkompetenzen:

- o Methoden sozialpsychologischer Forschung kennen und anwenden.
- o Ergebnisse klassischer und aktueller Untersuchungen interpretieren und anwenden.
- o Soziales Verhalten und soziale Situationen analysieren.
- o Wissenschaftliche Studien kritisch hinterfragen.
- o Aus sozialpsychologischen Theorien und Befunden Erklärungs- und Lösungsansätze für Alltagssituationen mit Interaktionsprozessen ableiten.
- o Die Bedeutung der Replikationskrise für die Sozialpsychologie verstehen.

Sozial- und Selbstkompetenzen:

- o Erworbene Grundkenntnisse und Fähigkeiten in die Anwendungsfächer transferieren.
- o Probleme in typischen Situationen sozialer Interaktion verstehen.
- o Problem- und Konfliktlösungen in alltagsrelevanten Situationen effizient fördern.
- o Soziale Konflikte und zentrale Problemstellungen der sozialen Beeinflussbarkeit lösen.
- o Sozialpsychologische Einflüsse in Wahrnehmung, Urteilsbildung und Verhalten bei sich und anderen erkennen.
- o Soziale Kontexte für gelungene Kommunikation und Interaktion identifizieren und konstruktiv gestalten.
- o Wechselwirkungen zwischen Individuum und Umwelt bei Interaktionen sowie soziales Verhalten und kommunikative Prozesse differenziert einschätzen.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-28 Psychosoziale Beratung

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbar im Bachelor Angewandte Wirtschaftspsychologie



Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

1. Einführung in die Sozialpsychologie
2. Methodologie: Wie Sozialpsychologen forschen
3. Soziale Kognition
4. Soziale Wahrnehmung
5. Verständnis des Selbst in einem sozialen Kontext
6. Kognitive Dissonanz und das Bedürfnis, unseren Selbstwert zu schützen
7. Einstellungen und Einstellungsänderung: Gedanken und Gefühle beeinflussen
8. Konformität und Gehorsam: Beeinflussung von Verhalten
9. Gruppenprozesse: Einfluss in sozialen Gruppen
10. Zwischenmenschliche Anziehung
11. Prosoziales Verhalten; Aggression; Vorurteile

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Simulationen, Übungen, Gruppenarbeiten, Quiz, angeleitete Reflexionen, Selbststudieneinheiten

Empfohlene Literaturliste

Basisliteratur:

- o Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. (2014). *Sozialpsychologie* (8. Aufl.). Pearson.
- o Aronson, E., Wilson, T. D. & Sommers, S. R. (2021). *Social Psychology* (10th ed.). Pearson.
- o Jonas, K., Stroebe, W. & Hewstone, M. (Hrsg., 2014). *Sozialpsychologie* (6. Aufl.). Springer.

Weiterführende Literatur:

- o Bierhoff, H.-W. & Frey, D. (2011). *Sozialpsychologie - Individuum und soziale Welt*. Hogrefe.
- o Branscombe, N. R. & Baron, R. A. (2017). *Social psychology* (14th ed.). Pearson.
- o Crisp, R. J. & Turner, R. N. (2020). *Essential social psychology* (4th ed.). Sage.
- o Frey, D. & Bierhoff, H.-W. (2011). *Sozialpsychologie - Interaktion und Gruppe*. Hogrefe.
- o Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2019). *Sozialpsychologie kompakt* (2. Aufl.). Beltz.



WP-07 FORSCHUNGSMETHODEN II

Modul Nr.	WP-07
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	WP-2103 Statistik 2 WP-2104 Methodenlehre
Lehrende	Prof. Dr. Armin Eichinger Prof. Dr. Cordula Krinner
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	6
ECTS	8
Workload	Präsenzzeit: 90 Stunden Selbststudium: 150 Stunden Gesamt: 240 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 120 Min.
Dauer der Modulprüfung	120 Min.
Gewichtung der Note	8/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach der Teilnahme an der Modulveranstaltung haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

- o Die Studierenden festigen, vertiefen und erweitern den Stand ihrer Kenntnisse bzgl. der statistischen Methoden der Wirtschaftspsychologie.
- o Sie sind in der Lage, die besprochenen Methoden mit SPSS bzw. einer Open Source Alternative (z.B. JASP) umzusetzen.
- o Sie können die verschiedenen Möglichkeiten der multivariaten und mehrfaktoriellen Datenerhebung einschätzen, anwenden und bewerten.
- o Mehrfaktorielle Versuchspläne aufstellen und bewerten
- o Verschiedene multivariate statistische Verfahren planen und einsetzen.
- o Ergebnisse multivariater statistischer Auswertung interpretieren
- o kritisch zu reflektieren, welches Forschungsparadigma einem Untersuchungsgegenstand angemessen ist.



- o qualitative und quantitative Studien zu konzipieren und angemessene Auswertungsprozeduren anzuwenden.
- o ethische Probleme in eigenen und fremden Forschungsdesigns zu identifizieren und Verbesserungspotentiale ausfindig zu machen.
- o Gütekriterien empirischer Forschung kennen und auf eigene sowie fremde Forschungsprozesse und -ergebnisse beurteilend anwenden.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-11 Organisationsanalyse und -entwicklung

WP-19 Fallstudienprojekt Experimental-Psychologie

WP-32 Konsum-, Markt- und Werbeforschung

WP-33 Konsum-, Markt- und Werbepsychologie

WP-34 Human Factors

WP-35 Entscheidungsergonomie (Behavioral Design)

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Alle Fächer und Studiengänge, für die die Erhebung, Analyse und Auswertung von verhaltensbasierten Daten eine Rolle spielt (z. B. Wirtschaftspsychologie: Fallstudienprojekt, Human Factors, Entscheidungsergonomie)

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Forschungsmethoden I

Kenntnis der wesentlichen Methoden der deskriptiven und inferentiellen Statistik und die Fähigkeit, diese auf die Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie anzuwenden

Verständnis der Logik von Signifikanztests; Bewertung von dessen Potenzialen und Grenzen

Inhalt

Statistik 2

- o Mehrfaktorielle Versuchspläne
 - o Haupteffekte und Interaktion
 - o Arten der Interaktion



- o Zweifaktorielle Versuchspläne
- o Drei- und mehrfaktorielle Versuchspläne
- o Multiple Regressionsanalyse
 - o Methoden des Variableneinschlusses
 - o Modellgüte
 - o Berechnung und Interpretation der Effektstärke
- o Mehrfaktorielle Varianzanalyse
 - o Versuchspläne mit Messwiederholung
 - o Versuchspläne ohne Messwiederholung
 - o Gemischte Versuchspläne
 - o Berechnung und Interpretation der Effektstärke
- o Explorative Verfahren
 - o Clusteranalyse
 - o Mehrdimensionale Skalierung
 - o Faktorenanalyse
- o Ethische Standards auf eigene und fremde Forschung anwenden

Methodenlehre

- o Paradigmen: quantitative, qualitative und Mixed-Methods-Forschung
 - o Abgrenzung
 - o Forschungs- und Erhebungsmethoden
- o Gütekriterien quantitativer Forschung (Konstruktvalidität, interne, externe & statistische Validität)
- o Gütekriterien qualitativer Forschung (Steinke, 1999; Mayring, 2002: Verfahrensdokumentation, Interpretationsabsicherung, Regelgeleitetheit, Nähe zum Gegenstand, kommunikative Validierung, Triangulation)
- o Forschungsethik
- o Forschungsprozess: sequenziell oder zirkulär
 - o Forschungsthema und Forschungsproblem



- o Untersuchungsdesign; ggf. Operationalisierung
- o Datenerhebung und -aufbereitung
- o Datenanalyse
- o Interpretation
- o Ergebnispräsentation
- o Messung
 - o Objektivität
 - o Reliabilität
 - o Validität
- o Befragungen
 - o Klassifikation von Befragungsverfahren (mündlich, schriftlich; Grad der Standardisierung und Strukturierung)
 - o Erstellen von Befragungen
 - o Analyse von durch Fragebögen erhobener Daten
- o Das psychologische Experiment im wirtschaftlichen Kontext
 - o Unabhängige Variable
 - o Abhängige Variable
 - o Störvariable und deren Kontrolle
- o Untersuchungsdesigns
 - o Paradigma: quantitative, qualitative oder Mixed-Methods-Studie
 - o Datengrundlage: Primär-, Sekundär-, Meta-Analyse
 - o Erkenntnisinteresse: explorativ, deskriptiv, explanativ
 - o Ort: Labor vs. Feld
 - o Zusammenstellung der Gruppen: experimentell, quasi-experimentell, nicht-experimentell
- o Empirische Studien verstehen und beurteilen

Lehr- und Lernmethoden



Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppenarbeiten, Quiz, angeleitete Reflexionen, Bearbeitung und Präsentation von Projektaufgaben in Kleingruppen

Empfohlene Literaturliste

- o Backhaus, K., Erichson, B., Gensler, S., Weiber, R. & Weiber, T. (2021). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (16. Aufl.). Springer Gabler.
- o Backhaus, K., Erichson, B. & Weiber, R. (2015). *Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (3. Aufl.). Springer Gabler.
- o Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human-und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Springer.
- o Bortz, J. & Schuster, C. (2016). *Statistik: Für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Aufl.). Springer.
- o Huber, O. (2019). *Das psychologische Experiment: Eine Einführung* (7. Aufl.). Hogrefe.
- o Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Springer.
- o Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage.
- o Goodwin, K. A. & Goodwin, C. J. (2017). *Research in Psychology. Methods and Design* (8th ed.). Wiley.
- o Huber, O. (2019). *Das psychologische Experiment: Eine Einführung* (7. Aufl.). Hogrefe.
- o Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G. (2013). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (2. Aufl.). Springer.
- o Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2021). *Quantitative Methoden 1: Einführung in die Statistik für Psychologie, Sozial- & Erziehungswissenschaften* (5. Aufl.). Springer.
- o Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2021). *Quantitative Methoden 2: Einführung in die Statistik für Psychologie, Sozial- und Erziehungswissenschaften* (5. Aufl.). Springer.



WP-08 MARKETING

Modul Nr.	WP-08
Modulverantwortliche/r	Prof. Waldemar Berg
Kursnummer und Kursname	WP-2105 Marketing
Lehrende	Prof. Dr. Anke Hoffmann AWW NN Prof. Dr. Christian Zich
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden erwerben strukturierte Kenntnisse der grundlegenden Marketingkonzepte.

Methoden Kompetenz:

Die Studierenden sind in der Lage, grundlegende Marketing-Sachverhalte auf Basis existierender Best-Practices zu analysieren und auf neue Sachverhalte anzuwenden.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-32 Konsum-, Markt- und Werbeforschung

WP-33 Konsum-, Markt- und Werbepsychologie

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-03 Rechnungswesen



Grundkenntnisse in Buchführung, Bilanzierung und Rechnungswesen sowie
Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung

Inhalt

1. Geschichte und Inhalte des Marketings: vom Marketing 1.0 zum Marketing 4.0
2. die Aufgabenbereiche des Marketings: die 4P.
3. Märkte und Marktsegmentierung
4. Kaufentscheidungen und Produktmanagement
5. Individual- und Sozialpsychologie in der Werbung
6. Kognitionspsychologie in der Werbung
7. Verkaufen in der online-und offline-Welt.
8. Customer Journey: Die Integration von Werbung und Vertrieb im Internetzeitalter
9. Formulieren einer Kreatividee auf Basis der vorangegangenen Themenbereiche und Module.
10. Ausgewählte Cases zu den oben genannten Kapiteln.

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

Pflichtlektüre:

- o Lamb, C. W./Hair, J. F./McDaniel, C.: MKTG10, Boston, 2016.
- o Zich, C.: Intelligente Werbung, Exzellentes Marketing, Erlangen, 2012.
- o Zich C.: Das Marketing 4.0 Praxisbuch. Werben und Verkaufen im Onlinezeitalter, Nürnberg, 2021



WP-09 UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND ORGANISATION

Modul Nr.	WP-09
Modulverantwortliche/r	Prof. Waldemar Berg
Kursnummer und Kursname	WP-2106 Unternehmensführung und Organisation
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Meier Prof. Dr. Tobias Nickel
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Im Modul Unternehmensführung und Organisation sollen die Studierenden erste Einblicke in die Organisation und das Management von Unternehmen erhalten. Weiterhin sollen sie im Stande sein, Entscheidungen über den Einsatz innerhalb eines spezifischen Aufgabengebietes vorzubereiten und treffen.

Darüber hinaus sollen die Studierenden sich Kenntnisse über die organisatorische Situation in den Unternehmen sowie den Marktstrukturen unterschiedlichen Branchen aneignen und daraus abgeleitete Kenntnisse auf gegebene Marktsituationen anwenden können.

Nach Absolvieren des Moduls Unternehmensführung und Organisation haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

Fachkompetenz:

Die Studierenden erlangen Kenntnisse der wesentlichen Fachbegriffe und ihrer inhaltlichen Bedeutung. Sie erhalten einen Überblick über die Determinanten



betrieblicher Entscheidungen und Einsicht in deren Zusammenhänge sowie Kenntnis der aktuellen und der absehbaren Entwicklungen in Unternehmen und Branchen.

Sie erlangen:

- o Kenntnis der Spezifik betrieblicher Entscheidungspraxis.
- o Kenntnis, Einsicht und Bewusstsein ausgewählter Managementstrategien (Change-, Lean-, HR-, Yield-, Krisen-, Medien- und Projektmanagement) und deren ansatzweise Umsetzung.
- o Kenntnis wesentlicher Aspekte des Qualitätsmanagements und Einsicht in ihre Bedeutung.
- o Kenntnis der aktuellen Informationstechnologien und ihrer Einsatzmöglichkeiten.

Sozialkompetenz:

Die Studierenden verfügen über einen Einblick in die Lösung von operativen und strategischen Problemen durch Team- bzw. Gruppenarbeit.

Methodenkompetenz:

Die Studierende verfügen über ausreichend grundlegende Methodenkenntnisse, um Managementprozesse und Entwicklungen in den jeweiligen Branchensegmenten unter Berücksichtigung aller Determinanten zu bewerten.

Persönliche Kompetenz:

Die Studierenden sind durch das Behandeln aktueller Managementprobleme, Fragestellungen und Entwicklungen in der Unternehmenswelt zum Selbststudium sowie zum studien- und wissenschaftsorientiertem Zeitmanagement befähigt.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-11 Organisationsanalyse und -entwicklung

WP-22 Management & Führung

WP-38 Grundlagen der systemischen Organisationsentwicklung

WP-39 Veränderungsprozesse und Veränderungsarchitekturen

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Unternehmensführung



Kapitel 1: Grundlagen der Unternehmensführung
Übung: Standortwahl

Kapitel 2: Unternehmensführung und Management
Übung: Mission and Vision

Kapitel 3: Strategisches Management I
Übung: Wettbewerbsstrategien

Kapitel 4: Strategisches Management II
Übung: SWOT und ABC Analyse

Kapitel 5: Operatives Management
Übung: Bilanzkennzahlen

Organisation

1. Allgemeine Grundlagen ? eine Einführung

2. Die Betriebsführung
 - 2.1 Die Funktionen des dispositiven Faktors
 - 2.2 Der Begriff Organisation
 - 2.3 Arbeitsteilung und Organisation
 - 2.4 Improvisation und Organisation
 - 2.5 Organisation als System
 - 2.6 Anpassungen der Organisation an Veränderungen

3. Aufbauorganisation und Ablauforganisation
 - 3.1 Gliederung von Organisationseinheiten in der Aufgabenanalyse
 - 3.2. Aufgabensynthese: Probleme der Stellenbildung
 - 3.3. Prinzipien der Zentralisation und Dezentralisation

4. Methodik der Organisation
 - 4.1 Komponenten einer Aufgabenanalyse
 - 4.2 Komponenten einer Aufgabensynthese
 - 4.3 Verfahren zur Erhebung des Ist-Zustandes
 - 4.4 Fallstudie: Arbeitsanalyse und Kommunikationsanalyse
 - 4.5 Netzplantechnik

5. Klassische Organisationsformen
 - 5.1 Einlinienorganisation
 - 5.2 Mehrlinienorganisation
 - 5.3 Stablinienorganisation

6. Moderne Organisationsformen
 - 6.1 Divisionalisierung



- 6.2 Spartenorganisation
- 6.3 Profit Center
- 6.4 Matrixorganisation
- 6.5 Projektorganisation

- 7. Informale Organisation

- 8. Fallstudie: Ablauforganisation im Unternehmen

- 9. Projektmanagement
 - 9.1 Projektbegriff und Abgrenzung von Routine und Kampagne
 - 9.2 Ebenen des Projektmanagements
 - 9.3 Organisation von Projekten

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Gastvorträge, Exkursionen zu Unternehmen

Empfohlene Literaturliste

Unternehmensführung

- o Dillerup, R. und Stoi, R., 2016, Unternehmensführung: Management & Leadership, 5. Auflage, Vahlen, München.
- o Hinterhuber, H.H., 2015, Strategische Unternehmensführung: Das Gesamtmodell für nachhaltige Wertsteigerung, 9. Auflage, ESV, Berlin.
- o Hungenberg, H., 2014, Strategisches Management in Unternehmen, 8. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- o Müller-Stewens, G. und Lechner, C., 2016, Strategisches Management: Wie strategische Initiativen zum Wandel führen, 5 Auflage, Schäffer Poeschel, Stuttgart.

Organisation

- o Bühner, R., 2004, Betriebswirtschaftliche Organisationslehre, 10. Auflage, Oldenbourg, München/Wien.
- o Bruhn, M., 2008, Marketing: Grundlagen für Studium und Praxis, 9. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- o Schreyögg, G., 2015., Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien, 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.



- o Vahs, D., 2015, Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch, 9. Auflage, Schäffer Poeschel, Stuttgart.



WP-10 PERSONALMANAGEMENT

Modul Nr.	WP-10
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Tobias Nickel
Kursnummer und Kursname	WP-2107 Personalmanagement & Personaldiagnostik
Lehrende	Prof. Dr. Tobias Nickel
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenzen:

Nach Abschluss des Moduls können Studierende einen Personalplan erstellen, anhand von Anforderungs- und Bedarfsanalysen Stellenausschreibungen erstellen, Personal auswählen und einstellen, vorhandene Mitarbeiter motivieren, sowie Konzepte zur Personalentwicklung erstellen.

Methodenkompetenz:

Problemlösung, selbstständiges Lernen, Feedback, Gesprächsführung

Sozialkompetenz:

Teamfähigkeit, Mitarbeiterführung, Motivation, Zusammenarbeit

Selbstkompetenz:

Persönlichkeitsentwicklung /-entfaltung, Umgang mit Kritik, Wissenserweiterung

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-12 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre



WP-36 Persönlichkeitsdiagnostik

WP-37 Personalauswahl

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbar in BWL, Wipsy und SIM Master

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

1. Theoretische / Geschichtliche Hintergründe
2. Personalplanung
3. Employer Branding
4. Personalbeschaffung / Personalauswahl
5. Personaldiagnostik
6. Personaleinsatz
7. Personalbeurteilung
8. Vergütung
9. Personalführung
10. Personalentwicklung
11. Personalaustritt

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung/Projektarbeit

Besonderes

Hoher Selbstanteil (Gruppenarbeiten und gegenseitiges Feedback)

Empfohlene Literaturliste

- o Pawlik, Kurt: „Handbuch Psychologie“, 2006, Springer Verlag.
- o Sarges, Werner: „Management Diagnostik“, dritte Auflage 2000, Hogrefe Verlag.



- o Schuler, Heinz; Kanning, Uwe Peter: „Lehrbuch der Personalpsychologie“, dritte Auflage 2014, Hogrefe Verlag.
- o Schuler, Heinz: „Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung“, vierte Auflage 2014, Hogrefe Verlag.
- o Schuler, Heinz: „Lehrbuch Organisationspsychologie“, vierte Auflage 2007, Hans Huber Verlag.
- o Von Rosenstil, Lutz: „Führung von Mitarbeitern, Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement“, siebte Auflage 2014, Schäffer Poeschel Verlag.
- o Jürgen Berthel, Fred G. Becker: Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 9. Auflage. Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2010.
- o Reiner Bröckermann: Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. 5. Auflage. Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2009.
- o Rolf Bühner: Personalmanagement. 3. Auflage. Oldenbourg, München/Wien 2005.
- o Hans Jürgen Drumm: Personalwirtschaft. 6. Auflage. Springer, Berlin/Heidelberg 2008.
- o Ruth Stock-Homburg: Personalmanagement: Theorien – Konzepte – Instrumente. 2. Auflage. Gabler, Wiesbaden 2010.
- o Christian Scholz: . 1. Auflage. Vahlen, 2011.



WP-11 ORGANISATIONSANALYSE UND -ENTWICKLUNG

Modul Nr.	WP-11
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Tobias Nickel
Kursnummer und Kursname	WP-3101 Organisationsanalyse und -entwicklung
Lehrende	Prof. Dr. Tobias Nickel
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenzen:

Die Studierenden werden mit wesentlichen methodischen Ansätzen, Theorien und aktuellen Befunden der Organisationsanalyse und -entwicklung vertraut gemacht. Sie verstehen die Relevanz organisationspsychologischer Fragestellungen und Untersuchungen und kennen Anwendungsfelder und Rahmenbedingungen. Die Studierenden sollen Entscheidungen, Strukturen und Prozesse in Organisationen systematisch analysieren und optimieren können. Sie verstehen die Gestaltung einer Organisation aus ihrer (geschichtlichen) Entwicklung heraus und erkennen zentrale Einflussfaktoren sowie Fehlentwicklungen. Sie kennen entsprechende Diagnoseinstrumente, Interventionstechniken und Beratungsansätze und können diese auf berufspraktische Fragestellungen anwenden und kritisch reflektieren.

Sozialkompetenzen:

Die Studierenden trainieren Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen und weitere soziale Kompetenzen vor allem in Gruppenarbeiten während der Präsenzveranstaltungen. Dies wird durch eine überschaubare Lerngruppengröße, der wissenschaftlichen Bearbeitung von praxisbezogenen Problemen sowie problemvertiefenden Diskussionen, kritischen



Reflexionen, Präsentationen, Coaching und weiteren Lehr- und Lernformen gewährleistet. Die Studierenden lernen außerhalb der Präsenzveranstaltungen in Lerngruppen und arbeiten so gemeinsam an ihrem Wissenserwerb.

Selbstkompetenzen:

Kritische Reflexion, Umgang mit Fachliteratur und aktuellen Befunden, Selbststrukturierung neu erworbenen Wissens, eigenständige Planung und Durchführung des erworbenen Wissens auf angewandte Problemstellungen, Reduktion der inhaltlichen Komplexität wesentlicher Erkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie auf zentrale Aussagen.

Methodenkompetenzen:

Die Studierenden werden zum kritischen Vergleich theoretischer und methodischer Ansätze der Organisationsanalyse und -entwicklung befähigt und können diese auf praxisbezogene Fragestellungen anwenden.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-12 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

WP-38 Grundlagen der systemischen Organisationsentwicklung

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbar in BWL, Wipsy und SIM Master

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-01 Forschungsmethoden 1

WP-02 Allgemeine Psychologie

WP-04 Organisationspsychologie

WP-07 Forschungsmethoden II

WP-09 Unternehmensführung und Organisation

Kenntnis der wesentlichen Methoden der deskriptiven und inferentiellen Statistik und die Fähigkeit, diese auf die Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie anzuwenden

Grundlegendes Verständnis für die Umsetzung psychologischer Fragestellungen in empirische Forschung

Inhalt

- o Grundlagen und Methoden der Organisationsforschung



- o Organisations- und Menschenbilder
- o Modelle und psychologische Konzepte der Organisationsentwicklung
- o Methoden der Organisationsentwicklung
- o Auswahl, Durchführung und Evaluation von Interventionen in Organisationen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K. & Viswesvaran, C. (2011). Handbook of industrial, work and organizational psychology. Vol. 1 + 2. London: Sage.
- o Kanning, U. P. & Staufenbiel, Th. (2011). Organisationspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- o Kauffeld, S. (2011). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin: Springer.
- o Nerdinger, F., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer.
- o Schreyögg, G. (2008). Organisation ? Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Springer.
- o Schuler, H. & Moser, K. (2014). Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber.
- o Titscher, S., Meyer, M. & Mayrhofer, W. (2008). Organisationsanalyse. Wien: wuv.
- o Atteslander, Peter (2006): Methoden der empirischen Sozialforschung, 11. Aufl., Berlin.
- o E. Schmidt. Diekmann, Andreas (1997): Empirische Sozialforschung, 3. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- o Friedrichs, Jürgen (1990): Methoden empirischer Sozialforschung, 14. Auflage, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- o Becker/Langosch: Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. Stuttgart 2002.
- o R. Beckhard: Organization Development. Strategies and Models. New York 1996.
- o Michael Berger, Jutta Chalupsky, Frank Hartmann: . 7. Auflage. Verlag Dr. Götz Schmidt, Gießen 2013.



- o G. Comelli: *Training als Beitrag zur Organisationsentwicklung*. München, Wien 1985.
- o G. Fatzer: *Organisationsentwicklung für die Zukunft*. 3. Auflage, Bergisch Gladbach 2004.
- o French/Bell: *Organisationsentwicklung*. Berlin/Stuttgart/Wien 1994.
- o F. Gairing: *Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen*. Weinheim 2008.
- o D. Gebert: *Organisationsentwicklung*. Stuttgart 1974.
- o Gerald Lembke: *Die Lernende Organisation als Grundlage einer entwicklungsfähigen Unternehmung*. Marburg 2001.
- o Harald Pühl: *Supervision und Organisationsentwicklung*. Opladen 2000.
- o Matthias von Saldern: *Grundlagen systemischer Organisationsentwicklung*. Hohengehren 2000.
- o Edgar Schein: *Prozessberatung für die Organisation der Zukunft*. Köln 2000.
- o B. Schmid, A. Messmer: *Systemische Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung*. Bergisch Gladbach 2005.



WP-12 GRUNDLAGEN DER VOLKSWIRTSCHAFTSLEHRE

Modul Nr.	WP-12
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Marcus Dittrich
Kursnummer und Kursname	WP-3102 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre
Lehrende	Prof. Dr. Marcus Dittrich Prof. Dr. Wolfgang Nagl
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden lernen im Modulkurs Mikro- und Makroökonomik elementare mikro- und makroökonomische Modelle und Methoden kennen. Sie können die Entscheidungen von Haushalten und Unternehmen analysieren. Sie verstehen die Bedeutung von Kreislaufzusammenhängen. Auch anhand von Beispielen und Fallstudien können sie einen Abgleich zwischen Theorie und Empirie vornehmen.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-18 Verhaltensökonomik & Arbeitspsychologie

WP-24 Psychologie der Finanzmärkte

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-01 Forschungsmethoden I

Grundkenntnisse in Mathematik und Statistik

Inhalt



Mikro- und Makroökonomik

- o Volkswirtschaftliche Methoden
- o Angebot und Nachfrage: Wie Märkte funktionieren
- o Märkte, Effizienz und Wohlfahrt
- o Die Ökonomik des öffentlichen Sektors
- o Ineffizienz von Märkten
- o Die realökonomische Entwicklung auf lange Sicht
- o Zinssätze, Geld und Preise auf lange Sicht
- o Kurzfristige wirtschaftliche Schwankungen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Mankiw, G. (2017): Makroökonomik, 7. Aufl., Schäffer-Poeschel.
- o Mankiw, G. & Taylor, M. (2021): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 8. Aufl., Schäffer-Poeschel.



WP-13 FINANZ- UND INVESTITIONSMANAGEMENT

Modul Nr.	WP-13
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Jürgen Sikorski
Kursnummer und Kursname	WP-3103 Finanz- und Investitionsmanagement
Lehrende	Christoph Neub Prof. Dr. Jürgen Sikorski
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren des Moduls *Finanz- und Investitionsmanagement* haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht bzw. Kompetenzen erworben:

Fachliche Kompetenzen:

- o Die Studierenden verstehen die notwendigen finanzmathematischen Kenntnisse, um die Verfahren der Investitionsrechnung anwenden zu können.
- o Die Studierenden können Investitionsarten unterscheiden und kennen die Vorgehensweise eines Investitionsplanungsprozesses.
- o Die Studierenden erarbeiten sich Kenntnisse zur Beurteilung von Investitionsentscheidungen bei Unsicherheit.
- o Die Studierenden kennen verschiedene Möglichkeiten der Innen- und Außenfinanzierung.
- o Die Studierenden können die unterschiedlichen Möglichkeiten von Personen- und Kapitalgesellschaften zur Beschaffung von Eigenkapital unterscheiden.
- o Die Studierenden verstehen die Bedeutung des Ratings und lernen verschiedene Arten kurz- und langfristiger Kreditfinanzierung kennen.



- o Die Studierenden können die gängigen Finanzierungssurrogate und Kreditsicherheiten darlegen.
- o Die Studierenden verstehen die Bedeutung der Innenfinanzierung für Unternehmen und lernen die verschiedenen Unterarten der Innenfinanzierung kennen.

Methodische Kompetenzen:

- o Die Studierenden können statische Investitionsrechenverfahren anwenden, die Vorteilhaftigkeit von Investitionsobjekten anhand der Verfahren berechnen und kennen deren Stärken und Schwächen.
- o Die Studenten kennen das Zahlungsstromkonzept dynamischer Investitionsrechenverfahren und können Kapitalwerte, Interne Zinsfüße und Annuitäten berechnen.
- o Die Studierenden können die Effektivverzinsung näherungsweise und finanzmathematisch genau berechnen
- o Die Studierenden können Rückzahlungspläne bei Darlehen je nach Rückzahlungsvereinbarung berechnen

Persönliche Kompetenzen:

- o Die Studierenden bilden ihre Fähigkeit aus, betriebswirtschaftliche Fragestellungen mit Zahlen zu unterlegen und mit dem geeigneten methodischen Werkzeugkasten einer quantitativen Lösung zuzuführen.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-24 Psychologie der Finanzmärkte

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul "Finanz- und Investitionsmanagement" ist ein Grundlagenmodul wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge und lässt sich somit für andere Studiengänge wie z.B. Betriebswirtschaft, angewandte Volkswirtschaft sowie für entsprechende Weiterbildungsstudiengänge verwenden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-01 Forschungsmethoden I

WP-03 Rechnungswesen

Kenntnisse der wesentlichen Methoden der Finanzmathematik und die Fähigkeit, diese auf Fragestellungen anzuwenden



Grundkenntnisse in Buchführung, Bilanzierung und Rechnungswesen sowie
Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung

Inhalt

Teil Investitionsmanagement

1. Grundlagen der Finanz- und Investitionswirtschaft

1.1 Finanzwirtschaftliche und Investitionswirtschaftliche Begriffsdefinitionen

1.2 Finanzmathematische Grundlagen

- o Grundlagen der Verzinsung
- o Abzinsung und Aufzinsung
- o Rentenrechnung

2. Investitionsplanung

- o Arten von Investitionen
- o Der Investitionsplanungsprozess
- o Informationsprobleme bei Investitionsentscheidungen

3. Investitionsrechenverfahren

3.1. Verfahren der Investitionsrechnung im Überblick

3.2. Die Wahl des Kalkulationszinssatzes im Rahmen der Investitionsrechnung

3.3 Statische Investitionsrechenverfahren

- o Kostenvergleichsrechnung
- o Gewinnvergleichsrechnung
- o Amortisationszeitrechnung
- o Rentabilitätsrechnung
- o Zusammenfassende Beurteilung statischer Verfahren

3.4 Dynamische Investitionsrechenverfahren

- o Kapitalwertmethode
- o Internen Zinsfuß-Methode
- o Annuitätenmethode



- o Zusammenfassende Beurteilung dynamischer Verfahren

3.5 Stochastische Investitionsrechenverfahren

Teil Finanzmanagement

1. Überblick über Finanzierungsvorgänge

- o Der betriebliche Finanzfonds
- o Finanzierungsquellen und Finanzierungsvorgänge im Überblick
- o Abgrenzung von Eigenkapital und Fremdkapital
- o Der Leverage Effekt

2. Beteiligungsfinanzierung

2.1 Funktionen des Eigenkapitals

2.2 Möglichkeiten unterschiedlicher Rechtsformen zur Eigenkapitalbeschaffung

- o Beteiligungsfinanzierung bei Einzelkaufleuten und Personengesellschaften
- o Beteiligungsfinanzierung bei Kapitalgesellschaften im Überblick
- o Beteiligungsfinanzierung bei Aktiengesellschaften

3. Fremdfinanzierung

3.1 Kreditvertrag und Kreditwürdigkeitsprüfung

3.2 Kreditsicherheiten

3.3 Rating

3.4 Langfristige Fremdfinanzierung

- o Tilgungsmodalitäten bei langfristigen Darlehen
- o Effektivverzinsung mit Praktikerformeln
- o Förderkredite
- o Schuldscheindarlehen und Anleihen

3.5 Kurzfristige Fremdfinanzierung

- o Lieferantenkredite und Anzahlungen
- o Kurzfristige Kredite von Kreditinstituten

4. Sonderformen der Finanzierung



- o Mezzanine
- o Leasing
- o Factoring
- 5. Innenfinanzierung
 - o Bereiche der Innenfinanzierung im Überblick
 - o Selbstfinanzierung
 - o Finanzierung aus Abschreibungsgegenwerten
 - o Finanzierung aus Rückstellungen
 - o Innenfinanzierung aus sonstigen Kapitalfreisetzungen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

Däumler, Klaus-Dieter / Grabe, Jürgen / Meinzer, Christoph R.: Investitionsrechnung verstehen, 14. Auflage, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe Herne 2019

Däumler, Klaus-Dieter / Grabe, Jürgen / Meinzer, Christoph R.: Finanzierung verstehen, 11. Auflage, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe Herne 2019

Olfert, Klaus, Finanzierung, 17. Auflage, Kiehl-Verlag, Ludwigshafen 2017

Olfert, Klaus, Investition, 14. Auflage, Kiehl-Verlag, Ludwigshafen 2019

Ott, Steven, Investitionsrechnung in der öffentlichen Verwaltung - Die praktische Bewertung von Investitionsvorhaben, Gabler Verlag, Wiesbaden 2011

Putnoki, Hans, Schwadorf, Heike, Bergh Friedrich Then, Investition und Finanzierung, Verlag Franz Vahlen München 2011



▶ WP-14 FWP FACHSPEZIFISCHES WAHLPFLICHTFACH

Modul Nr.	WP-14
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	WP-3118 FWP Künstliche Intelligenz WP-3118 FWP Fachspezifisches Wahlpflichtfach WP-3118 FWP Skill Management, Self-Marketing and the Secrets of Personal Branding WP-3118 FWP vhb 1 Marktforschung mit SPSS WP-3118 FWP vhb 1 Praxis der Fragebogenkonstruktion WP-3118 FWP vhb 2 Globalisierung - Fluch oder Segen WP-3118 FWP vhb 2 Markt - Macht - Moral WP-3118 FWP Qualitative Research Methods WP-3118 FWP Achtsamkeit & IT
Lehrende	Prof. Dr. Marcus Dittrich Peter Kratzer Prof. Dr. Cordula Krinner Thomas Leukel Prof. Dr. Irmgard Tischner Prof. Dr. Christian Zich Virtuelles Angebot vhb
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	FWP
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA, schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls



Die Lernergebnisse des Moduls richten sich nach dem Semesterangebot. Einzelheiten ergeben sich aus dem Studienplan.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Die Verwendbarkeit des Moduls richtet sich nach dem Semesterangebot. Einzelheiten ergeben sich aus dem Studienplan.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Geplante Inhalte des Moduls beziehen sich (1) auf Bereiche der Wirtschaftspsychologie, wo der Kontakt mit EDV-unterstützten Prozessen erfolgt. Das sind beispielsweise Prozesse mit ausgewiesenen wirtschaftlichen Inhalten, wie beispielsweise Operations Research (automatisierte Optimierung von Entscheidungen), Big Data, Online & Mobile Business, IT-Projektmanagement oder aber fokussiert IKT-Kompetenzen wie beispielsweise Programmierung; oder (2) auf Veranstaltungen mit einer internationalen (z. B. europäischen, globalen) vorwiegend wirtschaftlichen Ausrichtung; oder (3) auf Veranstaltungen, die qualitative Forschungsmethoden zum Inhalt haben.

Die Inhalte des Moduls richten sich nach dem Semesterangebot. Einzelheiten ergeben sich aus dem Studienplan.

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Die Lehrsprache richtet sich nach dem Semesterangebot.

Empfohlene Literaturliste

Die empfohlene bzw. Pflicht-Literatur des Moduls richtet sich nach dem Semesterangebot. Einzelheiten ergeben sich aus dem Studienplan.



WP-15 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Modul Nr.	WP-15
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Josef Scherer
Kursnummer und Kursname	WP-3105 Rechtliche Grundlagen
Lehrende	Carina Kalleder Christian Kalleder Prof. Dr. Josef Scherer
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

- o Die Studierenden haben in den Bereichen Governance, Compliance, Risikomanagement, Produkthaftung und Vertragsmanagement grundlegende Kenntnisse erworben. Sie sind in der Lage, praxisrelevante Problemstellungen aus diesen Bereichen einer betrieblich organisatorischen Lösung, bei Standardproblemen unter Umständen sogar in Form von Verfahrensanweisungen, zuzuführen.
- o Die Studierenden sind in der Lage, die behandelten Themen den jeweiligen Modulen eines zu implementierenden ganzheitlichen Governance-Managementsystems zuzuordnen und die Aufbau- und Ablauforganisation mit entsprechenden Schritten anzureichern.
- o Die Studierenden lösen Problemfälle über Business Judgment Rule und über die Methode der richterlichen Falllösung.
- o Die Studierenden erwerben die Fähigkeit, Sachverhalte und Aufgabenstellungen dem passenden Bereich im Unternehmen oder Umfeld zuzuordnen und die Schnittstellen zu anderen Funktionen zu erkennen.



- o Die Studierenden reflektieren die Thematik im internationalen Kontext (z. B. internationales Recht, internationale Standards).
- o Darüber hinaus sind die Studierenden in der Lage, die Inhalte mit eigenen Worten verständlich zu erklären.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

1. Einführung in Governance, Management, Risk und Compliance, inkl. rechtssicherer Unternehmensorganisation
2. Einführung in Rechtssysteme und Tätigkeit von Legislative und Judikative
3. Governance, Risk und Compliance im Bereich Leistungserbringung und After Sales
 - 3.1. Vertragsmanagement und Vertragsarten
 - 3.1.1 Vertragsbeziehungen eines Unternehmens
 - 3.1.2 Das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen
 - 3.1.3 Die Stellvertretung
 - 3.1.4 Sicherheiten
 - 3.1.5 Die Lösung von Verträgen
 - 3.2. Leistungserbringungs- und Leistungsstörungsmanagement
 - 3.2.1 Sachmängelhaftung
 - 3.2.2 Sonstige Pflichtverletzungen (Verzug, Unmöglichkeit, ...)
4. Produkthaftungsrecht
 - 4.1 Die deliktische Produzentenhaftung nach § 823 I BGB
 - 4.2 Die Haftung nach dem ProdHaftG
 - 4.3 Das ProdSG



- 4.4 Risikoverringern durch Haftungsbeschränkung
- 4.5 Qualitätssicherungsvereinbarungen
- 4.6 Die Haftung von Mitarbeitern in Produkthaftungsfällen
- 4.7 Risikoverringern durch Produkthaftpflichtversicherungen
- 4.8 Grundzüge der internationalen Produkthaftung
- 4.9 Internationale Produkthaftung
- 5. Der gewissenhafte und ordentliche Kaufmann und Unternehmer
 - 5.1 Grundsätze ordnungsgemäßer Unternehmensführung (GoU)
 - 5.2 Übersicht über das HGB
 - 5.3 Der Kaufmannsbegriff
 - 5.4 Grundsätze der Firmenbildung/Firmenfortführung
 - 5.5 Das Handelsregister
 - 5.6 Das besondere Handelsgeschäft "Handelskauf" gem. § 373 ff HGB
 - 5.7 Führungsprozess Themen unter Governance- und Compliance- Gesichtspunkten
- 6. Governance in diversen Gesellschaftsformen (Gesellschaftsrecht)
 - 6.1 Interaktion der Organe (Governance I)
 - 6.2 Recht der Personengesellschaften (GbR, OHG, KG, GmbH & Co KG)
 - 6.3 Recht der Kapitalgesellschaften (GmbH, AG, UG (haftungsbeschränkt))
- 7. Managerhaftung (GmbH-Geschäftsführer-Compliance/Vorstands- und Aufsichtsrats-Compliance)
- 8. Der Unternehmensrisikokoffer

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Der Kurs enthält virtuelle Anteile:

1 SWS von 3 SWS: Classic VHB-Kurs von Prof. Dr. Scherer, Einführung in Governance, Risk und Compliance, Kapitel 1 - 6



2 SWS von 3 SWS: Classic VHB-Kurs von Prof. Dr. Scherer, Governance, Risk und Compliance im Bereich Personal/HR (mit Arbeitsrecht), alle Kapitel

Empfohlene Literaturliste

Einführende Literatur:

- o Scherer, Good Governance und ganzheitliches, strategisches und operatives Management: Die Anreicherung des unternehmerischen Bauchgefühls mit Risiko-, Chancen- und Compliancemanagement, in: Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ), S. 201-211, 2012.

Vorlesungsbegleitende Literatur:

- o *Scherer/Fruth (Hrsg.)*, Handbuch: Integriertes Managementsystem (IMS) on demand mit GRC, 2018, (analog) (inkl. e-book) (e-book in Prüfung nicht zugelassen)
- o *Scherer/Fruth (Hrsg.)*, Handbuch: Einführung: Integriertes Qualitätsmanagement und Leistungserbringungsmanagement mit Governance, Risk und Compliance (GRC) (2018) (analog) (inkl. e-book); (e-book nicht in Prüfung zugelassen)
- o *Scherer/Fruth (Hrsg.)*, Product Compliance, Vertragsmanagement, Qualitätsmanagement - Anlagenband zu Qualitätsmanagement (2018) (analog) (inkl e-book) (e-book nicht in Prüfung zugelassen)
- o *Scherer/Fruth/Grötsch (Hrsg.)*, Digitalisiertes Integriertes Personal- Managementsystem mit GRC als wesentliche Komponente von Nachhaltigkeit (ESG/CSR) (inkl e-book) (e-book nicht in Prüfung zugelassen)
- o Beck-Texte im dtv: BGB

Vertiefende Literatur:

- o Scherer/Fruth (Hrsg.), Geschäftsführer-Compliance, Praxiswissen zu Pflichten, Haftungsrisiko und Vermeidungsstrategien, 2009.
- o Scherer/Fruth (Hrsg.), Gesellschafter- Compliance, Praxiswissen zu Pflichten, Haftungsrisiko und Vermeidungsstrategien, 2011.



WP-16 INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

Modul Nr.	WP-16
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Johannes Klühspies
Kursnummer und Kursname	WP-3106 Interkulturelle Kompetenzen
Lehrende	Prof. Dr. Johannes Klühspies
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden entwickeln in diesem Kurs ein Verständnis für kulturell bedingte Unterschiede in Kommunikations- und Verhaltensweisen und werden für den Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen sensibilisiert. Die Reflektion der eigenen Kultur ist dabei von zentraler Bedeutung.

Die Studierenden entwickeln die Fähigkeit, mögliche Konflikte und Missverständnisse, die aufgrund kultureller Differenzen entstehen können, zu erkennen und zu lösen bzw. zu vermeiden. Schwerpunktmäßig wird dabei die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams in interkulturellen Settings thematisiert. Darüber hinaus werden grundlegende Definitionen, Konzepte und Klassifikationen zum Begriff 'Kultur' besprochen und kritisch analysiert. Methodisch wird ein erfahrungsbasierter Lernansatz verwendet. Die Inhalte werden im Rahmen von Kurzvorträgen sowie Fallbeispielen, Übungen und kleineren Rollenspielen anwendungsorientiert vermittelt.

Das Modul Interkulturelle Kompetenz legt somit begriffliche und konzeptionelle Grundlagen für einen beruflich professionellen Umgang mit Interkulturalität und motiviert zu einer weiterführenden, selbständigen wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Forschungsfeld.

Das Modul dient insgesamt der Sensibilisierung für Potentiale und Barrieren internationaler Kommunikation und fördert die Entwicklung einer Schlüsselkompetenz für die Arbeit auch im internationalen Kontext.



Im Einzelnen haben die Studierenden nach Abschluss des Moduls folgende Kompetenzen erworben:

Fachkompetenz:

Die Studierenden kennen die primären Begriffe, Theorien und Konzepte sowie Vorgehensweisen der Interkulturellen Forschung. Sie können interkulturell geprägte Zusammenhänge sowie mögliche Auswirkungen erkennen, und mögliche Wirkungen analysieren.

Die Studierenden sind in der Lage, spezifische interkulturelle Themenstellungen angemessen einzuordnen, Begriffe zuzuordnen und weiterführende interkulturelle Inhalte gemäß individuellen Ausbildungsschwerpunktsetzungen (Sprache) selbständig und zielorientiert zu vertiefen.

Sozialkompetenz:

Die Studierenden verfügen über einen Einblick in die Lösung von interkulturell geprägten Konflikten durch Team- bzw. Gruppenarbeit. Sie haben erste Übungserfahrungen im Umgang mit interkulturell geprägten Konfliktsituationen und verfügen für ausgewählte Kulturräume über erste, grundsätzliche Methoden, um Kommunikationsbarrieren in der Praxis besser zu überwinden.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden verfügen über ein grundsätzliches Verständnis zu den Zielen und methodischen Herangehensweisen des Forschungsfelds Interkulturelle Kommunikation. Sie kennen wichtige Grundlagenliteratur sowie primäre Vertreter des Forschungsfelds.

Die Studierenden kennen und verstehen wichtige Begriffe, Theorien und Modelle der Interkulturalität. Sie verfügen über ein grundsätzliches Verständnis zu Bedeutung und Wirkung von Interkulturalität in unterschiedlichen Kontexten und kennen die Methoden, dieses Wissen situativ erfolversprechend anwenden zu können.

Persönliche Kompetenz:

Die Studierenden können interpersonelle, sachbezogene und interkulturelle Situationen erkennen und unterscheiden. Sie kennen kulturanthropologische Ansätze zur Erfassung kultureller Differenzen und können sie zur Lösung interkultureller Aufgabenstellungen situativ anwenden. Die Studierenden gewinnen an individueller Sicherheit (geföhlt wie faktisch), um sich in interkulturell herausfordernden Situationen kompetent und damit erfolgreich zu positionieren.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-21 Ethik, Moral und Gerechtigkeit

WP-27 Bachelor-Thesis



WP-33 Konsum-, Markt- und Werbepsychologie

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-04 Organisationspsychologie

Differenziertes Beschreiben und Erklären von individuellem Erleben und Handeln, Interaktionen in Gruppen sowie strukturellen und kulturellen Phänomenen

Inhalt

1. Grundbegriffe des Forschungsfeldes

1.1 Grundlagen und Modelle von Kommunikationsprozessen im intra- und interkulturellen Kontext, interkulturelle Wirtschaftskommunikation

1.2 Konzepte zum Erwerb interkultureller Handlungskompetenz

1.3 Begriff Kultur und Kulturbeschreibungsmodelle

1.4 Werte im interkulturellen Vergleich, kulturelle Barrieren, Tabus, religiöse und ethische Aspekte

1.5 Die Bausteine kultureller Identität: „das Fremde und das Eigene“, ethnische Stereotype, kulturelle Grenzen

1.6 Folgen der Internationalisierung und Globalisierung und Wirkungsaspekte auf die kulturelle Identität

1.7 Auslandsentsendungen, Kulturschock-Phänomen, Reintegrationsproblematik

2. Grundlagen interkulturellen Managements

2.1 Interkulturelles Management als Wirtschafts- und Standortfaktor

2.2. Zusammenarbeit in multikulturellen Projekten

2.3. Aspekte interkulturellen Führungsverhaltens

2.4. Kulturell bedingte Führungsstile im Vergleich

2.5. International orientierte Personalentwicklung

2.6. Wege zum Erwerb Ausbildung interkultureller Managementkompetenz

3. Übungsteile



3.1. Analyse konflikträchtiger interkultureller Kontaktsituationen (Fallbeispiele)

3.2. Kulturassimilations-Übungen

3.3. Situative Szenarien (Rollenspiele)

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht und Diskussion, Übungen, Teamarbeiten, „Critical Incidents“-Entscheidungssituationen, Analyse interkultureller Fallstudien. Vorträge. Teilnehmer-Kurzpräsentationen, Plenumsdiskussion. Online-Anteil mit Lehrvideos zur Themenvertiefung.

e-learning (Moodle): Ausgewählte Vorlesungsinhalte sind als PDF-Downloads verfügbar. Links zu aktuellen bzw. spezifischen Lehrvideos können dort bereitgestellt werden.

Besonderes

Nach Möglichkeit ein Gastvortrag zu Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit.

Nach Möglichkeit ein ganztägiges Geländepraktikum mit Besuch ausgewählter Abendveranstaltungen (Kurz-Exkursion) interkultureller Vereine, z. B. der deutsch-japanischen Gesellschaft, der deutsch-chinesischen Gesellschaft, US-Amerikahaus München, o.ä. Online-Anteil mit Lehrvideos zur Themenvertiefung möglich.

Empfohlene Literaturliste

- o Bolten, J. (2012): „Interkulturelle Kompetenz“. Erfurt.
- o Cramer, T. (2014). Interkulturelles Management. Unternehmen und interkulturelle Kommunikation.
- o Eß, O. (Hrsg.) (2010): Das Andere lehren – Handbuch Interkulturelle Handlungskompetenz. Waxmann, München.
- o Germ, J. (2014). Interkulturelle Kompetenz: Trainingsmöglichkeiten und Erfolgsaussichten. Diplomica Verlag.
- o Hofstede, G. (1997): „Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management“. Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München 1997.
- o Koch, Eckart (2012): Interkulturelles Management. Für Führungspraxis, Projektarbeit und Kommunikation. UVK, Utb, Konstanz / München.
- o Mayer, C. H. (2014). Trainingshandbuch interkulturelle Mediation und Konfliktlösung: didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb. Waxmann Verlag.



- o Müller, S./ Gelbrich, K.: Interkulturelle Kommunikation (2013): Weltbilder, Normen, Symbole, Rituale und Tabus. Vahlens, Reihe Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, München.



WP-17 AWP

Modul Nr.	WP-17
Modulverantwortliche/r	Tanja Mertadana
Kursnummer und Kursname	WP-4101 AWP
Lehrende	Dozierende für AWP und Sprachen
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	2
ECTS	2
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 30 Stunden Gesamt: 60 Stunden
Prüfungsarten	Siehe Prüfungsplan AWP und Sprachen, PStA, schr. P. 60 Min.
Dauer der Modulprüfung	60 Min.
Gewichtung der Note	2/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Durch das AWP (Allgemeinwissenschaftliches Wahlpflichtfach) erwerben Studierende Kenntnisse und Fertigkeiten in Themenbereichen, die über den gewählten Studiengang hinausgehen.

Studierende können sowohl Präsenzkurse als auch Kurse der virtuellen Hochschule Bayern (VHB) auswählen. Die Studierenden können in folgenden Bereichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben:

- o in einer Fremdsprache (Sprachkompetenz)
- o im didaktisch-pädagogischen Bereich (Methodenkompetenz)
- o im gesellschaftswissenschaftlichen Bereich (Sozialkompetenz)
- o im psychologisch-soziologischen Bereich (Sozialkompetenz)
- o im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (Fachkompetenz)
- o im philosophisch-sozialethischen Bereich (Persönliche Kompetenz)

Die Studierenden können innerhalb des Wahlpflichtangebotes ihre Kurse selbst auswählen und so neigungsorientiert die Kenntnisse vertiefen.



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Die Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge ist gewährleistet.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Für weiterführende Sprachkurse muss die geforderte Sprachkompetenz vorliegen (durch z.B. erfolgreiche Belegung des vorhergehenden Niveaus).

Allgemeinwissenschaftliche Wahlpflichtfächer dürfen keine inhaltlichen Überschneidungen mit dem eigenen Studiengang haben.

Inhalt

Die Inhalte können der entsprechenden Kursbeschreibung auf der Homepage des AWP- und Sprachenzentrums entnommen werden:

<https://www.th-deg.de/de/studierende/sprachkurse-awp-faecher#sprachangebot>

Lehr- und Lernmethoden

Die Lehr- und Lernmethoden können der entsprechenden Kursbeschreibung auf der Homepage des AWP- und Sprachenzentrums entnommen werden:

<https://www.th-deg.de/de/studierende/sprachkurse-awp-faecher#sprachangebot>

Besonderes

Kursspezifische Besonderheiten können der entsprechenden Kursbeschreibung auf der Homepage des AWP- und Sprachenzentrums entnommen werden:

<https://www.th-deg.de/de/studierende/sprachkurse-awp-faecher#sprachangebot>

In allen Sprachkursen herrscht eine Anwesenheitspflicht von 75%, um an der Prüfung teilnehmen zu dürfen.

Empfohlene Literaturliste

Die Literaturempfehlungen können der entsprechenden Kursbeschreibung auf der Homepage des AWP- und Sprachenzentrums entnommen werden:

<https://www.th-deg.de/de/studierende/sprachkurse-awp-faecher#sprachangebot>



▶ WP-18 VERHALTENSÖKONOMIK & ARBEITSPSYCHOLOGIE

Modul Nr.	WP-18
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Marcus Dittrich
Kursnummer und Kursname	WP-4102 Verhaltensökonomik WP-4103 Arbeitspsychologie
Lehrende	Prof. Dr. Marcus Dittrich Prof. Dr. Cordula Krinner Dr. Silvio Städter
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	6
ECTS	8
Workload	Präsenzzeit: 90 Stunden Selbststudium: 150 Stunden Gesamt: 240 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 120 Min.
Dauer der Modulprüfung	120 Min.
Gewichtung der Note	8/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Im Modulkurs Verhaltensökonomik erhalten die Studierenden einen Überblick über die theoretischen Modelle der Verhaltensökonomik und sind in der Lage, diese Theorien auf verschiedene Märkte (z. B. Arbeitsmarkt) und Güter (z. B. Konsumgüter) anzuwenden. Durch dieses Modul können die Studierenden theoretische und anwendungsbezogene Fragestellungen der Verhaltensökonomik erfassen, bewerten und in einen multidisziplinären Zusammenhang zu verwandten Disziplinen wie Psychologie und Soziologie bringen. In der Vorlesung eignen sie sich die Fähigkeit an, Wissen aus anderen ökonomischen Bereichen in die Verhaltensökonomik vor dem Hintergrund moralischer und ethischer Theorien zu integrieren.

Nach der Teilnahme an beiden Modulveranstaltungen sind die Studierenden in der Lage,

Fach- und Methodenkompetenzen:

- o arbeitspsychologische Sachverhalte zu erkennen, zu analysieren und nutzbringend umzusetzen.



- o psychologische Konzepte und Modelle wissenschaftlich zu untersuchen, in der Praxis umzusetzen und den gesamten Vorgang zu begleiten.
- o zu erkennen, wie sich diverse Einflüsse und Faktoren wie Stress, Belastung oder Motivation auf die Arbeit und die Arbeitsgestaltung auswirken.
- o Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, zu analysieren, zu nutzen oder auch zu eliminieren.
- o Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sich diese positiv auf die Arbeitszufriedenheit und -motivation der Mitarbeiter auswirken.
- o mit psychologischen Instrumenten und Methoden zu arbeiten und diese zu nutzen.
- o die Verbindung zwischen Forschung, Theorie und Praxis zu erkennen und synergetisch zu nutzen.

Sozial- und Selbstkompetenzen:

- o erarbeitete Analysen und Interventionen verständlich vor unterschiedlichen Zielgruppen zu präsentieren.
- o Arbeit anhand von arbeitspsychologischen Maßnahmen so zu gestalten, dass diese individuell zum Mitarbeiter passt.
- o im Kontext Arbeitsanalyse Fremdeinschätzungen vorzunehmen; Selbsteinschätzungen adäquat zu beurteilen.
- o die geeigneten Aufgaben zur persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter zu schaffen bzw. zu delegieren.
- o Konflikte und Probleme festzustellen und lösungsorientiert zu handeln.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-22 Management & Führung

WP-24 Psychologie der Finanzmärkte

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-35 Entscheidungsergonomie (Behavioral Design)

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbar in BWL, Wipsy und SIM Master

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen



WP-10 Personalmanagement

WP-11 Organisationsanalyse und -entwicklung

WP-12 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

Verständnis für Anforderungs- und Bedarfsanalysen

Verständnis für Strukturen und Prozesse in Organisationen

Inhalt

Verhaltensökonomik

1. Einführung in die Verhaltensökonomik
2. Grundlagen der Spieltheorie
3. Heuristiken
4. Entscheidungen unter Risiko
5. Zeitpräferenzen und Diskontierung
6. Soziale Präferenzen
7. Strategische Interaktion

Arbeitspsychologie

1. Einführung und Gegenstandsbereich der Arbeitspsychologie
2. Geschichte der Arbeitspsychologie
3. Modelle des Arbeitshandelns
4. Arbeitsanalyse und -gestaltung
5. Arbeitszufriedenheit: Bedingungen und Konsequenzen
6. Arbeitsmotivation
7. Menschliche Fehler und Zuverlässigkeit
8. Zukunft/Veränderungen der Arbeit am Beispiel Automatisierung
9. Special Topics: z.B. Karrierepfade & Gender; Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit unter besonderen Umständen (Covid-19)

Lehr- und Lernmethoden



Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppenarbeiten, Quiz, angeleitete Reflexionen & Diskussionen, Selbststudieneinheiten

Besonderes

Projektarbeit

Arbeitspsychologie: Gastdozierende aus der Praxis

Empfohlene Literaturliste

Verhaltensökonomik

- o Cartwright, E. (2018): *Behavioral Economics*, 3. Aufl., Routledge.
- o Angner, E. (2012): *A Course in Behavioral Economics*, Palgrave Macmillan.
- o Beck, H. (2014): *Behavioral Economics*, Springer.

Arbeitspsychologie

Basisliteratur:

- o Bamberg, E., Mohr, G. & Busch, C. (2012). *Arbeitspsychologie*. Hogrefe.
- o Kauffeld, S. (2014). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Springer.
- o Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (4. Aufl.). Springer.
- o Sonntag, K., Frieling, E. & Stegmaier R. (2012). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (3. Aufl.). Huber.

Weiterführende Literatur:

- o Kleinbeck, U. & Schmidt, K.-H. (Hrsg.) (2010). *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie (D/III, Bd. 1)*. Hogrefe.
- o Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.). vdf Schöffer-Poeschel.
- o Wickens, C. D., Helton, W. S., Hollands, J. G. & Banbury, S. (2021). *Engineering Psychology and Human Performance* (5th ed.). Routledge.
- o Lee, J. D., Wickens, C. D., Liu, Y., & Boyle, L. N. (2017). *Designing for people: An introduction to Human Factors Engineering* (3rd ed.). CreateSpace.



WP-19 FALLSTUDIENPROJEKT EXPERIMENTAL-PSYCHOLOGIE

Modul Nr.	WP-19
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Cordula Krinner
Kursnummer und Kursname	WP-4104 Fallstudienprojekt Experimental-Psychologie
Lehrende	Prof. Dr. Cordula Krinner
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren dieses Moduls haben die Studierenden folgende Lernziele erreicht:

- o Praktische Erfahrung bei der Bearbeitung angewandter experimenteller wirtschaftspsychologischer Forschung
- o Sensibilisierung für die Probleme, die mit der Planung, Durchführung, Auswertung und Dokumentation einer eigenen empirischen Fragestellung verbunden sind
- o Kritische Reflexion inhaltlicher und methodischer Aspekte der Versuchsplanung hinsichtlich wissenschaftlicher, ethischer und gesellschaftlicher Konsequenzen
- o Verfassen eines Forschungsberichts anhand anerkannter Fach-Standards und Richtlinien (APA-Guide)
- o Üben wissenschaftlichen Urteilens, Denkens und Diskutierens anhand wirtschaftspsychologischer Forschung (Selbstkompetenz)
- o Erwerb von Sozialkompetenz durch Bearbeitung einer Fragestellung in Kleingruppen, Diskussion und Wissenstransfer



- o Erwerb von Selbstkompetenz in Bereichen der konzentrierten Wissensaufnahme, kritischen Reflexion und dem Umgang mit Fachliteratur
- o Vorstellen eigener Forschungsergebnisse vor Fachpublikum

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-27 Bachelor-Thesis

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Bachelor Thesis; alle Module, die eigenständige wissenschaftliche Arbeit und die Erzeugung wissenschaftlicher Texte erfordern

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

- o WP-01 Forschungsmethoden I
- o WP-07 Forschungsmethoden II
- o Kenntnis der wesentlichen Methoden der deskriptiven und inferentiellen Statistik und die Fähigkeit, diese auf Fragestellungen aus der Wirtschaftspsychologie anzuwenden
- o Fähigkeit, empirische Ergebnisse mit JASP, R, SPSS und/oder Excel umzusetzen
- o Je nach Forschungsfrage: ggf. Aufstellen und Bewertung mehrfaktorieller Versuchspläne sowie Durchführung und Interpretation multivariater Auswertungen

Inhalt

Das Modul integriert die bisher vermittelten methodischen Inhalte und wendet sie in einem konkreten Projekt an. Die Inhalte kombinieren damit konkrete Inhalte des *wissenschaftlichen Arbeitens* mit den Anforderungen an die Erstellung *wissenschaftlicher Arbeiten*.

- o Umsetzen theoretischer Grundkonzepte der Versuchsplanung, der Datensammlung und der Datenauswertung für ein Anwendungsbeispiel aus dem Bereich der Wirtschaftspsychologie, experimentellen Wirtschaftswissenschaft bzw. Verhaltensökonomik
- o Anwendung und Bewertung experimentalpsychologischer Methoden in einem wirtschaftlichen Kontext
- o Eigenständige Entwicklung einer wissenschaftlichen Fragestellung und hypothesengeleiteten Versuchsplanung
- o Datensammlung und Datenauswertung zur eigenen Fragestellung



- o eigenständige Erstellung eines Posters, abschließende Präsentation vor Gesamtkohorte

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, kombinierte angeleitete und eigenständige Bearbeitung eines umfangreichen Forschungsprojekts in einer Kleingruppe

Empfohlene Literaturliste

- o Bortz, J. & Döring, N. (2006; 2015) Forschungsmethoden und Evaluation für Human-und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.
- o Field, A. (2003). How to Design and Report Experiments. London: Sage.
- o Heller, J. (2012). Experimentelle Psychologie. München: Oldenbourg Verlag.
- o Huber, O. (2013). Das psychologische Experiment: Eine Einführung. Bern: Verlag Hans Huber.
- o Reiß, S. & Sarris, V. (2011). Experimentelle Psychologie - Von der Theorie zur Praxis. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- o Rosenthal, R. & Rosnow, R. L. (2008). Essentials of Behavioral Resarch. New York: McGraw-Hill.
- o Rosenthal, R. & Rosnow, R. L. (2012). Beginning Behavioral Research: A Conceptual Primer. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.



WP-20 DIFFERENZIELLE PSYCHOLOGIE

Modul Nr.	WP-20
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Kursnummer und Kursname	WP-4105 Differenzielle Psychologie
Lehrende	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden erwerben grundlegende Kenntnisse über die Theorien der Persönlichkeit und die Ansätze zur Erforschung von individuellen Unterschieden in Eigenschaften des Denkens, Fühlens und Verhaltens.

Fachliche Kompetenzen

Studierende:-

- o Kennen und verstehend verschiedene psychologische Ansätze der Differentiellen Psychologie
- o Kennen und verstehen die Grundlagen der Intelligenzwissenschaften, und können diese, und ihre Anwendungen, auch kritisch analysieren
- o Verstehen individuelle Unterschiede im Verhalten, Fähigkeiten und Emotionen
- o Verstehen Determinanten für interindividuelle Unterschiede (z.B. Gruppenzugehörigkeit; Gender; etc.)
- o Verstehen die Grundsätze der Heritabilität in der Psychologie
- o Haben eine Vorstellung davon wie Erkenntnisse der Differentiellen Psychologie kontemporär angewendet werden können



Methodische Kompetenzen

Studierende:-

- o Besitzen die Fähigkeit die Differentielle Psychologie im Kontext der psychologischen Wissenschaften zu positionieren.
- o Besitzen die Fähigkeit verschiedene psychologische Theorien, Instrumente und Konzepte, aus verschiedenen Perspektiven, kritisch zu analysieren und zu evaluieren

Persönliche Kompetenzen

- o Durch die kritische Auseinandersetzung mit der Diversität der psychologischen Perspektiven, Theorien und Konzepten, unterstützt dieses Modul die Entwicklung von professionellen aber auch reflektierten Persönlichkeiten

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-28 Psychosoziale Beratung

WP-37 Personalauswahl

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-28 Psychosoziale Beratung

WP-37 Personalauswahl

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

1. Psychoanalytische und humanistische Ansätze zur Persönlichkeit
2. Methoden der differentiellen Persönlichkeitspsychologie
3. Persönlichkeitsentwicklung
4. Intelligenzwissenschaften
5. Wechselwirkung zwischen Person und Situation



6. Stabilität und Veränderung von Verhalten im Lebenslauf
7. Selbstkonzept/Selbstbild
8. Bedürfnisse, Motive, Interessen
9. Geschlechts- und Kulturunterschiede

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Seminaristischer Unterricht, praktische Übungen, Erarbeitung von Inhalten in Gruppenarbeiten und Präsentation, Rollenspiele

Empfohlene Literaturliste

- o Arsendorpf, J. (2012). Psychologie der Persönlichkeit. Springer-Verlag, 5. Auflage.
- o Crisand, E. (2010). Psychologie der Persönlichkeit. Windmühle, 9. Auflage.
- o Friedman, H. S. (2004). Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie. Pearson, 2. Auflage.
- o Hossiep, R. (2005). Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests. Hogrefe.
- o Jung, H. (2014). Persönlichkeitstypologie: Menschenkenntnis als Instrument der Mitarbeiterführung. De Gruyter Oldenbourg, 4. Auflage.
- o Maltby, J. (2011). Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz. Pearson, 2. Auflage.
- o Maltby, J., Day, L., & Macaskill, A. (2017). Personality, individual differences and intelligence. EBook über <https://ebookcentral.proquest.com>
- o Mummendey, H. D. (2014). Die Fragebogen-Methode: Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung. Hogrefe, 6. Auflage.
- o Neyer, F.J. & Asendorpf, J.B. (2018) Psychologie der Persönlichkeit (6A). Berlin: Springer
- o Rammsayer, T. & Weber, H. (2016) Differentielle Psychologie ? Persönlichkeitstheorien. Göttingen: Hogrefe
- o Simon, W. (2007). Gabals großer Methodenkoffer Persönlichkeitsentwicklung. Gabal.
- o Weber, H. (2012). Differentielle Psychologie - Persönlichkeitsforschung. Hogrefe.



Weitere, und themenspezifische Literatur wird auch in den jeweiligen Lehrveranstaltungen angegeben.



WP-21 ETHIK, MORAL UND GERECHTIGKEIT

Modul Nr.	WP-21
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Kursnummer und Kursname	WP-4106 Ethik, Moral und Gerechtigkeit
Lehrende	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Übergeordnete Zielstellung:

Die Lehrveranstaltung vermittelt Studierenden die Kompetenz, sich mit Fragestellungen zu Ethik, Gerechtigkeit und sozialer Ungleichheit differenziert auseinandersetzen, und ihre Position sowohl schriftlich wie mündlich argumentieren und vertreten zu können. Durch die Bearbeitung verschiedenster kontemporärer und anwendungsbezogener Dilemmata, aus psychologischen, sowie gesellschafts- und arbeitspolitischen Kontexten, und unter Einbezug philosophischer sowie moralpsychologischer Theorien, erlangen Studierende somit die Fähigkeit zur kritischen Reflexion und Argumentation und die Kompetenz der kritischen Analyse und Interpretation und ethisch-relevanter und gesellschaftspolitischer Zusammenhänge, insbesondere in Bezug auf psychologische, gesellschafts- und arbeitspolitische Themen.

Fachkompetenzen:

Die Studierenden

- o Verstehen grundlegende Fragen und Perspektiven der Ethik und Moralpsychologie
- o Kennen und verstehen ethisch und moralpsychologische Theorien und Konzepte und deren (geschichtlichen und gesellschaftspolitischen) Hintergründe



- o Kennen und verstehen die Zusammenhänge zwischen Ethik, Psychologie und sozialer Gerechtigkeit
- o Kennen und verstehen ethische und moralpsychologische, kontemporäre Dilemmata und Fragestellungen

Methodenkompetenzen:

Die Studierenden

- o Können ethische und moralpsychologische Konzepte und Theorien auf kontemporäre Kontexte anwenden
- o Können Theorien und Perspektiven evaluieren, kritisch analysieren und im wissenschaftlichen Kontext positionieren
- o Können aufgrund ethischer und moralpsychologischer Theorien und Konzepte kritisch reflektieren und überzeugend argumentieren

Personale Kompetenz:

Die Studierenden

- o Durch eine reflexive Analyse von lebensnahen ethischen und moralpsychologischen Fragestellungen, entwickeln Studierende eine sozialwissenschaftlich fundierte, sowie reflektierte professionelle Identität

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Wie sollen Menschen ihr Zusammenleben gestalten? Diese Frage beschäftigte Philosophen und Gesellschaftstheoretiker zu allen Zeiten.

Die vernünftige Organisation menschlicher Gesellschaften und Staaten, die Legitimation der Rechte und Pflichten im Hinblick auf ein gutes und gelingendes Leben, führt über klassische sowie kontemporäre Theorien der Ethik , zu unterschiedlichen Argumenten, und findet sich auch in moral- und wirtschaftspsychologischen Diskussionen wieder. Dieses Modul soll mit Themen wie den folgenden die Verbindung schaffen zwischen ethischen Theorien, angewandter Psychologie und gesellschaftsverantwortlichem/moralischem Handeln.



- o Allgemeine Einführung in Begriffe der Ethik, Moral(Psychologie) und Gerechtigkeit
- o Erkenntnistheorien
- o Moralische Kompetenz und deren Entwicklung
- o Psychologie und Gerechtigkeit - Kritische Psychologien
- o Utilitarismus ? bezogen auf Kontexte wie Tier- und Nahrungsmittlethik; Umweltschutz, etc.
- o Soziale Gerechtigkeit und der Zusammenhand zu Identität, Subjekt und Subjektpositionen
- o Intersektionalität
- o Wissen, Sprache, Macht
- o Pluralismus und Ambiguitätstoleranz
- o Ethik und Gerechtigkeit in der Arbeitswelt
- o Forschungsethik und Partizipation
- o Behinderung in der neoliberalen Leistungsgesellschaft

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

Zu jedem Thema wird separat Literatur empfohlen.

Bücher:

- o Gray, K. & Graham, J. (2018) *Atlas of Moral Psychology*. :Guilford Publications
- o Lange, L. (2019) *Sollen Wollen und Lassen Sollen*. Wiesbaden: Springer
- o Sautermeister, J. (2017) *Moralpsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer

Zeitschrift:

- o *Moral Philosophy and Politics*



WP-22 MANAGEMENT & FÜHRUNG

Modul Nr.	WP-22
Modulverantwortliche/r	Prof. Peter Schmieder
Kursnummer und Kursname	WP-4107 Management & Führung
Lehrende	Prof. Dr. Veronika Fetzer Prof. Matthias Notz
Semester	4
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenzen:

Das Modul gibt Einblicke in die strategische Managementlehre, schwerpunktmäßig im Bereich der Führung. Die Studierenden erkennen, wie strategische Entscheidungen getroffen werden und lernen hierfür gängige Managementmethoden kennen. Sie verstehen die Konsequenzen strategischer Entscheidungen für das Personalmanagement und vor allem die Personalentwicklung aus psychologischer Sichtweise.

Darüber hinaus erhalten sie einen umfassenden Überblick über Führungstheorien und -modelle. Das Thema Führung wird in seinen verschiedenen Facetten behandelt. Die Studierenden lernen Grundlagen der Motivationspsychologie, der Gruppendynamik sowie weitere psychologische Konzepte und Methoden der Führung kennen und können diese hinsichtlich ihrer Angemessenheit für spezifische Frage- und Problemstellungen aus der Praxis beurteilen.

Darüber hinaus werden spezifische situative Anforderungen eingeübt (z. B. Steuern durch Fragen, Moderation planen, Moderationssequenzen für Teamarbeitsphasen, Informieren, Planen, gemeinsames Erarbeiten, Bewerten).



Sozial- und Selbstkompetenzen:

Kommunikative Kompetenzen, Teamfähigkeit, strategische Denkweise, Konfliktlösungen, Soft Skills

Methodenkompetenzen:

Das Modul vermittelt Kenntnisse über Instrumente zur zielorientierten Führung von Gruppen im Kontext von Managementprozessen. Die Studierenden sind in der Lage, Frage- und Problemstellungen in Theorie und Praxis anzuwenden. Sie können sich in strategische Situationen versetzen, Anforderungen an eine strategische Personalführung ableiten und passende Instrumente verwenden oder konzipieren. Die Studierenden nutzen Methoden, Konzepte und Instrumente aus Management und Führung zur Unterstützung der Unternehmensstrategie und Förderung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-23 Konflikt und Mediation

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-38 Grundlagen der systemischen Organisationsentwicklung

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbar in BWL, Wipsy und SIM Master

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-04 Organisationspsychologie

WP-09 Unternehmensführung und Organisation

WP-12 Arbeitspsychologie

Differenziertes Beschreiben und Erklären von individuellem Erleben und Handeln, Interaktionen in Gruppen sowie strukturellen und kulturellen Phänomenen

Überblick über die Determinanten betrieblicher Entscheidungen und Einsicht in deren Zusammenhänge sowie Kenntnis der aktuellen und der absehbaren Entwicklungen in Unternehmen und Branchen

Kenntnis, wie sich diverse Einflüsse und Faktoren wie Stress, Belastung oder Motivation auf die Arbeit und die Arbeitsgestaltung

Inhalt



- o Einführung in Managementmethoden
- o Grundlagen des strategischen Managements
- o Strategieprozesse
- o Psychologie strategischer Entscheidungen
- o Personalentwicklung und Wissensmanagement
- o Grundlagen der Führung
- o Führungstheorien und -modelle
- o Motivationspsychologische Grundlagen
- o Grundlagen der Gruppendynamik
- o Psychologische Konzepte zu Leistungsfähigkeit, Konfliktprävention, Mediation, Teamentwicklung, Personalentwicklung, Qualitätssicherung
- o Mitarbeitergespräche
- o Führungskräfteentwicklung durch Coachings und Trainings

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Gastvorträge und Praxisbesuche sind geplant

Empfohlene Literaturliste

- o Bolten, J. (2012): „Interkulturelle Kompetenz“. Erfurt.
- o Cramer, T. (2014). Interkulturelles Management. Unternehmen und interkulturelle Kommunikation.
- o Eß, O. (Hrsg.) (2010): Das Andere lehren – Handbuch Interkulturelle Handlungskompetenz. Waxmann, München.
- o Germ, J. (2014). Interkulturelle Kompetenz: Trainingsmöglichkeiten und Erfolgsaussichten. Diplomica Verlag.
- o Hofstede, G. (1997): „Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management“. Beck-Wirtschaftsberater im dtv, München 1997.



- o Koch, Eckart (2012): Interkulturelles Management. Für Führungspraxis, Projektarbeit und Kommunikation. UVK, Utb, Konstanz / München.
- o Mayer, C. H. (2014). Trainingshandbuch interkulturelle Mediation und Konfliktlösung: didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb. Waxmann Verlag.
- o Müller, S./ Gelbrich, K.: Interkulturelle Kommunikation (2013): Weltbilder, Normen, Symbole, Rituale und Tabus. Vahlens, Reihe Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, München.



WP-23 KONFLIKT UND MEDIATION

Modul Nr.	WP-23
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	WP-6101 Konflikt und Mediation
Lehrende	Emanuela Boretzki
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

In dieser Lehrveranstaltung lernen die Studierenden die Unterschiede in verschiedenen Konfliktsituationen von unterschiedlichen Standpunkten zu betrachten und das eigene Konfliktverhalten dadurch zu analysieren.

Die Studierenden haben hier die Möglichkeit, in der Lehrveranstaltung zu sehen wie es ist, in verschiedenen Rollen zu schlüpfen und die unterschiedlichen Konfliktformen aus einer anderen Perspektive zu erleben und zu beleuchten, wie z. B. als eine dritte unabhängige Person im Konfliktfall zu vermitteln. Diese Gelegenheit werde die Studierenden im Rahmen von Selbsterfahrungsübungen bekommen.

Die Studierenden lernen, die Konflikte aus der Metaebene zu betrachten und dementsprechend verschiedene Handlungs-möglichkeiten zu entwickeln, in dem die Handlung, die Emotion und die Sichtweise getrennt betrachtet wird.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-28 Psychosoziale Beratung

WP-29 Supervision und Coaching

WP-30 Spezielle Psychologie, Transaktionsanalyse



WP-31 Spezielle Psychologie, Systemische Ansätze

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-22 Management und Führung

Kenntnisse über psychologische Konzepte und Methoden der Führung

Inhalt

Das Wort „Konflikt“ stammt von dem lateinischen Substantiv "conflictus" und bedeutet Aneinanderschlagen, Zusammenstoßen, im weiteren Sinne daher auch Kampf, Streit.

Konflikte beeinträchtigen unsere Wahrnehmungsfähigkeit und unser Denk- und Vorstellungsleben so sehr, dass die Menschen im Lauf der Ereignisse die Dinge in sich und um sich herum nicht mehr richtig sehen. Es ist so, als würde sich die Augen immer mehr trüben; die Sicht auf sich und die gegnerischen Menschen im Konflikt, auf die Probleme und Geschehnisse wird geschmälert, verzerrt und völlig einseitig. Das Denk- und Vorstellungsleben folgt Zwängen, deren die Menschen sich nicht hinreichend bewusst sind.

Konflikte sind integraler Bestandteil jeglichen Zusammenlebens. Da Konflikte häufig als Kampfsituationen wahrgenommen werden, entfaltet sich leicht eine innere Konfliktdynamik, die eine friedliche, konstruktive und gewaltfreie Regelung nicht mehr möglich macht. Dabei ist die Einstellung, dass der eigene Gewinn nur durch den Verlust des Gegners zu erzielen sei (das sogenannte "Nullsummenspiel") weit verbreitet.

Um Konflikte zwischen zwei oder mehreren Parteien zu lösen bietet sich das Mediationsverfahren gut an.

Bei Mediation handelt es sich um eine Methode der kooperativen Konfliktbearbeitung. Mediation ist konstruktive Konfliktlösung mit Hilfe einer neutralen, dritten Person, bei der win-win-Lösungen angestrebt werden. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass Konfliktpartner fähig sind, die für sie akzeptable Lösung gemeinsam zu finden. Dazu brauchen die meisten Menschen in Konfliktsituationen Unterstützung in der Person eines Mediators / einer Mediatorin. Sie übernehmen diese Aufgabe - ohne dabei Vorschläge zu machen, Verurteilungen auszusprechen oder Partei zu ergreifen. Bei Mediation geht es um Einsicht – nicht um Rechthaberei. Es gibt keine Verlierer. Beide Parteien können im konstruktiven Gespräch nur gewinnen.

- o Konfliktdefinition
- o Konflikttypen
- o Konfliktverlauf
- o Unterscheidung von Konflikten



- o Unterschiedliche Konfliktstile
- o Konfliktanalyse
- o Charaktereigenschaften beteiligter Personen
- o Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- o Konflikte als Chancen sehen
- o Geschichte und Entwicklung der Mediation
- o Was ist Mediation genau und wie unterscheidet sie sich von anderen Verfahren wie z. B. Schlichtungsverfahren
- o In welchen Bereichen kann eine Mediation eingesetzt werden
- o Wo sind die Grenzen einer Mediation
- o Welche Pflichten und Rechte habe ich als Mediator

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Glasl, F. (2008): Selbsthilfe in Konflikten: Konzepte – Übungen – praktische Methoden. 5., überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Haupt und Stuttgart: Freies Geistesleben.
- o Glasl, F. (2006): Konfliktfähigkeit statt Streitlust: die Chance, zu sich selbst und zueinander zu finden. 2. Auflage. Dornach: Verlag am Goetheanum.
- o Edmüller, A.; Jiranek, H. (2010): Konfliktmanagement: Konflikten vorbeugen, sie erkennen und lösen. München: Haufe-Lexware.
- o Hanna Milling; Storytelling - Konflikte lösen mit Herz und Verstand: Eine Anleitung zur Erzählkunst mit hundertundeiner Geschichte; Wolfgang Metzner Verlag; 24. Juni 2016.
- o Klaus Antons; Praxis der Gruppendynamik: Übungen und Techniken Taschenbuch; HOGREFE; 11. März 2011.
- o Olaf Hinz; Dder Projekt – Kapitän; Mit seemännischer Gelassenheit Projekte zum Erfolg führen; Spriger Gabler, Juni 2013.
- o Micheline Rampe; Der R-Faktor: Das Geheimnis unserer inneren Stärke; Januar 2010.
- o Marshall B. Rosenberg; Gewaltfreie Kommunikation; Junfermann, 10 Auflage.



- o Roger Fischer, William Ury, Bruce Patton; Das Harvardkonzept; Campus; 23. Auflage, 2009.
- o Harald Pühl (Hrsg.); Mediation in Organisationen – Neue Wege des Konfliktmanagements; Leutner, 3. Auflage November 2006.
- o Elke Nürnberger; Gelassenheit lernen; Haufe 2. Auflage.
- o Freidemann Schutz von Thun; Kommunikationspsychologie für alle: Miteinander Reden Band 1 – 4; Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- o Christian Bähler und Monika Oboth, Praxisbox Konfliktklärung in Teams & Gruppen; Junfermann, 2011.
- o Anita von Hertel; Professionelle Konfliktlösungen; Führen mit Mediationskompetenz, Campus.



WP-24 PSYCHOLOGIE DER FINANZMÄRKTE

Modul Nr.	WP-24
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Marcus Dittrich
Kursnummer und Kursname	WP-6102 Psychologie der Finanzmärkte
Lehrende	Prof. Dr. Marcus Dittrich
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

In der Veranstaltung "Psychologie der Finanzmärkte" werden grundlegende Erkenntnisse des modernen Forschungsansatzes ?Behavioural Finance? vermittelt, der durch die Einbeziehung verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse das Geschehen an den Finanzmärkten besser erklären und vorhersagen kann.

Die Studierenden entwickeln ein Verständnis, welchen Einfluss Heuristiken, Emotionen und Entscheidungsanomalien auf Finanzmärkten besitzen. Sie lernen Kapitalmarktmodelle kennen, die eine Modellierung von Wertpapierpreisen bei Existenz von irrationalen Anlegern erlauben.

Durch die Diskussion aktueller Studien als auch durch die Einbindung von Experimenten haben die Studierenden zudem in starkem Maße forschungsmethodische Kenntnisse (Vor- und Nachteile verschiedener Ansätze wie experimentelle Laborforschung, Feldexperimente, Empirische Feldstudien) erworben.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen



WP-12 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre

WP-18 Verhaltensökonomik und Arbeitspsychologie

Fähigkeit, psychologische Modelle zu untersuchen

Kenntnisse grundlegender mikro-, makro- und verhaltensökonomischer Modelle und Fähigkeit, diese Modelle auf verschiedene Märkte und Güter anzuwenden.

Inhalt

Grundlagen der neoklassischen Kapitalmarkttheorie

1. Erwartungsnutzentheorie
2. CAPM und Efficient Market Hypothesis

Theoretische Grundlagen der Behavioral Finance

3. Prospect Theory
4. Framing und Mental Accounting

Psychologische Grundlagen der Behavioral Finance

5. Heuristiken und kognitive Verzerrungen
6. Selbstüberschätzung
7. Emotionen

Verhalten von Investoren auf Finanzmärkten

8. Implikationen von Heuristiken für Finanzentscheidungen
9. Implikationen von Selbstüberschätzung für Finanzentscheidungen
10. Implikationen von Emotionen für Finanzentscheidungen

Soziale Kräfte auf Finanzmärkten

11. Soziale Präferenzen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Ackert, L. und Deaves, R. (2009): *Behavioral Finance: Psychology, Decision-Making, and Markets*
- o Daxhammer, R. und Facsar, M. (2017): *Behavioral Finance*, 2. Aufl., UVK.
- o Shefrin, Hersh (2008): *A behavioral approach to asset pricing*, Wiley, 2008.
- o Shleifer, A. (2000): *Inefficient Markets: An Introduction to Behavioral Finance*. Oxford University Press.



▶ WP-25 FÜHRUNGSVERANTWORTUNG UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Modul Nr.	WP-25
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	WP-6103 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit
Lehrende	Axel Menzebach
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden verstehen das Erkennen von und den Umgang mit psychischen Problemen als wesentlichen Teil der Führungsverantwortung im Sinne der Mitarbeitergesundheit. Sie verstehen die innerpsychische Dynamik und die Rolle der Organisation bei der Entstehung von seelischem Leiden. Sie kennen diagnostische Kriterien der gängigsten psychischen Probleme am Arbeitsplatz (Burnout, Sucht, Depression). Sie lernen und üben das Führen von Gesprächen zur Hilfestellung und zum Schaffen von Rahmenbedingungen in der Organisation zur Förderung der Resilienz. Des Weiteren kennen sie Möglichkeiten der Vernetzung mit anderen Einrichtungen der Gesundheitsvorsorge (z. B. Betriebsarzt, medikamentöse Behandlung, Psychotherapie).

Sie können ihre eigene Persönlichkeit reflektieren und kennen Möglichkeiten zur Förderung der persönlichen Resilienz.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-28 Psychosoziale Beratung

WP-29 Supervision und Coaching



WP-30 Spezielle Psychologie, Transaktionsanalyse

WP-31 Spezielle Psychologie, Systemische Ansätze

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-02 Allgemeine Psychologie

WP-06 Sozialpsychologie

WP-12 Arbeitspsychologie

WP-20 Differenzielle Psychologie

WP-22 Management und Führung

WP-23 Konflikt und Mediation

Grundlegendes Verständnis für die Umsetzung psychologischer Fragestellungen in empirische Forschung

Erkennen von sozialpsychologischen Einflüssen in Wahrnehmung, Urteilsbildung und Verhalten bei sich und bei anderen

Kenntnis, wie sich diverse Einflüsse und Faktoren wie Stress, Belastung oder Motivation auf die Arbeit und die Arbeitsgestaltung

Kenntnisse über die Theorien der Persönlichkeit

Kenntnisse über psychologische Konzepte und Methoden der Führung

Kenntnisse über verschiedene Konfliktsituationen und deren Unterschiede

Inhalt

Die Verantwortung für die psychische Gesundheit von Mitarbeiter_innen ist zentraler Teil der Führungsverantwortung

Fachspezifisch:

- o Führen und Kontakt zum Mitarbeiter/ zur Mitarbeiterin
- o Erfassen der Persönlichkeit
- o Führung von Gesprächen zur Unterstützung bei psychischen Problemen
- o Grenzen der Aufgaben als Führungskraft
- o Resilienz als Stellschraube für psychische Gesundheit

Fachübergreifend:



- o Verständnis der Dynamik von Burnout, Depressionen, Angstneurosen, Persönlichkeitsstörungen und Sucht
- o Psychologische Diagnostik
- o Fähigkeit zum Führen von Gesprächen mit Mitarbeitern unter psychischem Leidensdruck
- o Erkennen möglicher eigener psychischer Schwachpunkte

Inhalte:

- o Grundlagen der Persönlichkeitspsychologie (Modelle der Transaktionsanalyse)
- o Psychische Gesundheit versus psychische Erkrankung am Arbeitsplatz
- o Psychische Gesundheit als Führungsaufgabe
- o Einführung in die psychologische Diagnostik
- o Die Persönlichkeit der Führungskraft
- o Die Rolle der Organisation
- o Burnout: Symptome und Dynamik
- o Depression: Symptome und Merkmale
- o Persönlichkeitsstörungen: Symptome und Merkmale
- o Sucht (insbes. Alkoholismus: Symptome und Merkmale)
- o Führung von Gesprächen bei Verdacht auf psychische Probleme
- o Resilienz: psychische Widerstandsfähigkeit
- o Grenzen der Aufgaben der Führungskraft

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme, 10. Revision, German Modification, Version 2014. <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/kodesuche/onlinefassungen/htmlgm2014/>.
- o Maslach, Christina/Leiter, Michael: Die Wahrheit über Burnout. Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können. Springer Verlag Heidelberg, 2013 (4. Aufl.).



- o Scherrmann, Ulrich: Stress und Burnout in Organisationen. Ein Praxisbuch für Führungskräfte, Personalentwickler und Berater.
- o Sejkora, Klaus/Schulze, Henning: Die Kunst der starken Führung. Persönliche Potenziale kraftvoll nutzen - Ressourcen der Mitarbeiter stärken. Fischer&Gann, Munderfing 2016.



WP-26 PROJEKTMANAGEMENT

Modul Nr.	WP-26
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Michael Ponader
Kursnummer und Kursname	WP-7101 Projektmanagement
Lehrende	Prof. Dr. Michael Ponader
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	2
ECTS	3
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 60 Stunden Gesamt: 90 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 60 Min.
Dauer der Modulprüfung	60 Min.
Gewichtung der Note	3/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden erwerben Kenntnisse im Planen, Überwachen und Steuern von Projekten und in der Gestaltung der hierfür erforderlichen Aufbau- und Ablauforganisation.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden können ausgewählte Verfahren/Methoden für einfache Problemstellungen der Praxis anwenden.

Persönliche Kompetenz:

Die Studierenden erwerben Kenntnisse in der Eigenorganisation und Teamarbeit.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Verwendbar in anschließenden Masterstudiengängen

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen



Keine

Inhalt

- o Grundlagen: Erkennen der Charakteristika von Projekten im Vergleich zu Linienaufgaben in einem Unternehmen, Anforderungen an einen Projektleiter und seine Aufgaben verstehen
- o Projektorganisation: Darstellung und Diskussion der wesentlichen Stakeholder eines Projekts und unterschiedlicher Formen der Organisation eines Projektteams, Mögliche Aufgaben- und Kompetenzverteilungen zwischen Projektleiter und Linienführungskräften, Zusammensetzung, Aufgaben und Kompetenzen anderer Gremien in einer Projektorganisation
- o Projektplanung und -controlling: Darstellung unterschiedlicher Arten von Projektplänen und ihrer Abhängigkeiten, Vorgehensweise bei der Projektplanung, Darstellung des Risikomanagements in Projekten, Ausgestaltung eines systematischen Change-Managements, Dimensionen der Projektsteuerung und -kontrolle mit den zugehörigen Werkzeugen, Verfahren und Vorgehensweisen
- o Projektphasen: Vorstellung ausgewählter Projektphasen; Schreiben eines Projektantrages im Team
- o Techniken: Vorstellung von Softskills eines Projektleiters (Kreativitätstechniken, Moderation, Präsentation, Eigenorganisation)
- o Agile Vorgehensweisen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übungen, Bearbeitung und Präsentation von Projektaufgaben in Kleingruppen

Empfohlene Literaturliste

Gloger, B. (2016), Scrum - Produkte zuverlässig und schnell entwickeln, 5. Auflage, Hanser Verlag, München

Kuster, J. u.a. (2019), Handbuch Projektmanagement, 4. Auflage, Springer Verlag, Berlin

Martinelli, R.J., Milosevic, D.Z. (2016), Project Management ToolBox - Tools and Techniques for the Practicing Project Manager, 2. Auflage, Wiley, Hoboken, NJ

Project Management Institute (Hrsg.) (2017 und 2021), A guide to the project management body of knowledge. PMBOK(R) Guide, 6. und 7. Auflage, Project Management Institute, Newtown Square, Pa



Röpstorff, S. u.a. (2016), Scrum in der Praxis, 2. Auflage, dpunkt.verlag, Heidelberg
2016

Schwaber, K., Sutherland, J. (2020), Der Scrum Guide, Scrum.Org and ScrumInc,
o.O.

Verzuh, E. (2021), The Fast Forward MBA in Project Management, 6. Auflage, Wiley,
Hoboken, NJ



WP-27 BACHELOR-THESIS

Modul Nr.	WP-27
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	WP-7102 Bachelor-Thesis
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	0
ECTS	12
Workload	Präsenzzeit: 0 Stunden Selbststudium: 360 Stunden Gesamt: 360 Stunden
Prüfungsarten	Bachelorarbeit
Gewichtung der Note	12/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

In der Bachelorarbeit sollen die Studierenden ihre Fähigkeit nachweisen, die im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf komplexe Aufgabenstellungen selbständig anzuwenden und in einer angemessenen Form schriftlich zu präsentieren. Sie stellen damit unter Beweis, dass sie das Bachelor-Studium erfolgreich absolviert haben und die Fähigkeit zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten erworben haben.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Gem. § 9 der Studien- und Prüfungsordnung kann sich zur Bachelorarbeit anmelden, wer mindestens 130 ECTS-Credits erreicht hat.

Inhalt

Die Bachelorarbeit ist eine schriftliche Ausarbeitung. Sie wird von einer im Studiengang Angewandte Wirtschaftspsychologie prüfungsberechtigten Person (Professor/in) ausgegeben und von dieser betreut und bewertet. Der oder die Studierende kann Vorschläge für das Thema machen.



Besonderes

Die Bachelorarbeit ist nach den Richtlinien der Rahmenprüfungsordnung (RaPO) und der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) der Technischen Hochschule Deggendorf anzufertigen.

Empfohlene Literaturliste

Die Arbeit muss ein vollständiges Verzeichnis der benutzten Literatur, der erhaltenen Auskünfte und sonstigen Quellen enthalten.

Bezüglich der formellen Anforderungen wird auf Literatur zu wissenschaftlichem Arbeiten verwiesen.



WP-28 PSYCHOSOZIALE BERATUNG

Modul Nr.	WP-28
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	WP-6104 Psychosoziale Beratung
Lehrende	Anna Pfaffenstaller Dr. Veronika Sweet
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden lernen die grundsätzlichen Fragestellungen und Indikationen für psychosoziale Beratung kennen. Sie verstehen den Unterschied zwischen der grundlegenden Haltung und der Methodik in der Beratung. Dabei lernen sie Techniken der zielorientierten Gesprächsführung kennen und können sie ausprobieren. Sie können selbst Beratungsverträge abschließen und kurze Beratungsprozesse unter Peers planen und durchführen. Sie erleben mögliche eigene „blinde Flecken“ in der Beratungsarbeit.

Erworbene Kompetenzen:

- o Selbstkompetenz
- o Kommunikationskompetenz
- o Lösungskompetenz
- o Zwischenmenschliches Verständnis

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-29 Supervision und Coaching



WP-30 Spezielle Psychologie, Transaktionsanalyse

WP-31 Spezielle Psychologie, Systemische Ansätze

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-02 Allgemeine Psychologie

WP-06 Sozialpsychologie

WP-20 Differenzielle Psychologie

WP-23 Konflikt und Mediation

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

Verständnis von Strukturen und Defiziten menschlichen Entscheidungsverhaltens

Erkennen von sozialpsychologischen Einflüssen in Wahrnehmung, Urteilsbildung und Verhalten

Kenntnisse über die Theorien der Persönlichkeit

Kenntnisse über verschiedene Konfliktsituationen und deren Unterschiede

Erkennen von psychischen Problemen

Inhalt

Psychosoziale Beratung ist neben Coaching und Supervision eine der drei wesentlichen psychologischen Beratungstechniken. Die Grundlagen dieser Methode werden anhand verschiedener Landkarten aus der Transaktionsanalyse vermittelt.

Fachlich:

- o Problemstellungen in der psychosozialen Beratung
- o Techniken der Gesprächsführung
- o Erstgespräch
- o Zielfindung, Beratungsvereinbarungen
- o Ende der Beratung
- o Möglichkeiten und Grenzen psychosozialer Beratung

Fachübergreifend:

- o Abgrenzung Beratung - Psychotherapie
- o Umgang mit Gefühlen



- o Umgang mit eigenen psychosozialen Fragestellung
- o Individualpsychologie - Kommunikationstheorie - Systemische Zusammenhänge
- o Zusammenarbeit mit Einrichtungen der psychosozialen Versorgung
- o Ethik und Menschenbild

Inhalte:

- o Problemstellungen in der psychosozialen Beratung
- o Grundhaltungen und Menschenbild
- o Techniken der Gesprächsführung
- o Das Erstgespräch
- o Der Beratungsvertrag
- o Beratungsplanung
- o Das 3-Ebenen-Modell: Handeln - Denken - Fühlen
- o Die Persönlichkeit des Beraters/der Beraterin
- o Umgang mit Konflikten
- o Grenzen der Beratung
- o Ethische Fragestellungen
- o Abschluss des Beratungsprozesses

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Beushausen, Jürgen: Grundlagen psychosozialer Beratung und Sozialtherapie für Studium und Praxis. UTB 2016.
- o Lewin, Kurt: Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Ausgewählte theoretische Schriften. Hans Huber, Bern 2012.
- o Sejkora, Klaus/Schulze, Henning: Die Kunst der starken Führung. Persönliche Potenziale kraftvoll nutzen - Ressourcen der Mitarbeiter stärken. Fischer&Gann, Munderfing 2016.
- o Stewart, Ian/Joines, Vann: Die Transaktionsanalyse. Eine Einführung. Herder Freiburg, 12. Aufl. 2000.



WP-29 SUPERVISION UND COACHING

Modul Nr.	WP-29
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	WP-7103 Supervision und Coaching
Lehrende	Dr. Veronika Sweet
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Einsatzes der Beratung von Personen, Teams und ganzer Organisationen kennen. Sie können unterschiedliche Beratungsansätze unterscheiden und voneinander abgrenzen. Strukturen und Prozesse sind ihnen bekannt und werden eingeübt. Die Teilnehmer_innen beherrschen Grundlagen des Handwerkszeugs der psychosozialen Beratung.

Sie sind in der Lage, sich gegenseitig zu intervidieren und den Prozess kritisch zu hinterfragen. Sie lernen, Supervisionsberichte zu verfertigen.

Schwerpunkt: Fachkompetenzen; zusätzlich Sozial-, Selbst-, Methodenkompetenzen.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-30 Spezielle Psychologie, Transaktionsanalyse

WP-31 Spezielle Psychologie, Systemische Ansätze

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-23 Konflikt und Mediation

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

WP-28 Psychosoziale Beratung



Kenntnisse über verschiedene Konfliktsituationen und deren Unterschiede

Fähigkeit, Gespräche zu moderieren

Fähigkeit, Gespräche zielorientiert zu führen

Inhalt

Supervision und Coaching haben sich als Beratungsformen in den vergangenen Jahren mehr und mehr in der Personal- und Führungsarbeit durchgesetzt. Im Rahmen von Supervisionsprozessen werden Personen, Teams, und ganze Organisationen im Rahmen der Reflexion und Verbesserung ihres beruflichen, privaten oder ehrenamtlichen Handelns unterstützt. Je nach Zielsetzung liegen die Fokusse in der Arbeitspraxis sowie den Rollen- und Beziehungsdynamiken zwischen Supervisand und seinem Klientensystem, der Zusammenarbeit des Teams bzw. der Organisation des Supervisanden. Unter dem Begriff ‚Coaching‘ werden individuelle Formen personenzentrierter Beratung auf der Prozessebene verstanden. Zur Zielgruppe werden vor allem Menschen aus Organisationen mit Führungsverantwortung gezählt. Generelle Zielsetzung ist die Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeiten des Klienten durch die Förderung von Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung sowie seiner Bewusstheit.

- o Abgrenzung der Beratungsansätze
- o Entwicklung Supervision
- o Entwicklung Coaching
- o Verschiedene Formen und Settings der Beratungsformen
- o Einsatzbereiche
- o Vorgehensweisen
- o Strukturen und Prozesse als Grundlagen der Auswahl
- o Frageformen und Fragearten
- o Beratungspraxis
- o Qualitätssicherung

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Belardi, N.: Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: Beck 2002.



- o Belardi, N.: Supervision für helfende Berufe. 3., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Freiburg: Lambertus 2015.
- o Ebbecke-Nohlen, A.: Einführung in die systemische Supervision. 3. Auflage. Heidelberg: Auer 2015.
- o Königswieser, R.; Exner, A.: Systemisches Management: Systemische Intervention: Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager. Stuttgart: Schäffer Poeschel 2008.
- o Radatz, S.: Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg: Auer 2010.
- o Rappe-Giesecke, C.: Supervision für Gruppen und Teams. 3., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Berlin, Heidelberg, New York: Springer 2003.
- o Webers, T.: Systemisches Coaching Psychologische Grundlagen. Wiesbaden: Springer 2015.
- o Schreyögg, A.: Supervision: ein integratives Modell. 5., erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer 2010.
- o Schreyögg, A.: Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung: eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7., komplett überarbeitete und erweiterte Aufl. Frankfurt/M.: Campus 2012.
- o Schreyögg, A.; Schmidt-Lellek, C. J. (Hrsg.): Die Professionalisierung von Coaching: ein Lesebuch für den Coach. Wiesbaden: Springer 2015.



**WP-30 SPEZIELLE PSYCHOLOGIE,
TRANSAKTIONSANALYSE**

Modul Nr.	WP-30
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	WP-6105 Spezielle Psychologie, Transaktionsanalyse
Lehrende	Prof. Dr. Henning Schulze
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Im Rahmen der Lehrveranstaltung lernen die Studierenden die relevanten transaktionsanalytischen Basiskonzepte kennen. Grundlage ist das international normierte und anerkannte „101-Basiscurriculum Transaktionsanalyse“. Im Rahmen von Selbsterfahrungsübungen werden ausgewählte Konzepte auch ausprobiert. Die Reflexion eigener und fremder Anteile an Interaktions- und Beziehungsprozessen im Organisationskontext wird angeregt.

Die Studierenden können die TA mit anderen psychologischen Ansätzen in Beziehung setzen und vergleichen.

Sie lernen, sich als Teil von Beziehungsprozessen inner- und außerhalb von Wirtschaftsorganisationen zu verstehen und zu verorten.

Sie können Konflikt- und Entwicklungsprozesse aus der Individual- und der Gruppenperspektive verstehen, bewerten und bewusst beeinflussen.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-31 Spezielle Psychologie, Systemische Ansätze

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen



WP-23 Konflikt und Mediation

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit

Kenntnisse über verschiedene Konfliktsituationen und deren Unterschiede

Fähigkeit ,Gespräche zu moderieren

Inhalt

Die Transaktionsanalyse (TA) ist eine der bekanntesten speziellen Psychologien. Sie wird in Personalentwicklung, Training, Coaching, Beratung und Konfliktbearbeitung von Wirtschaftsorganisationen sehr oft eingesetzt.

Ziel der Lehrveranstaltung ist es, den Studierenden die Notwendigkeit der Kenntnis und des Einsatzes spezieller Psychologien nahe zu bringen und sie anschließend die TA als spezifischen Ansatz kennen lernen zu lassen.

- o Wurzeln der TA (Tiefenpsychologie, Behaviorismus, Humanistische Psychologien)
- o Geschichte und Entwicklung der TA
- o Intrapsychische Perspektive: die Menschliche Persönlichkeit
- o Interpsychische Perspektive: Menschen in Beziehung, Interaktion
- o Entwicklungs- und lebensgeschichtliche Aspekte von Menschen und Organisationen
- o Entwicklungs- und Veränderungsprozesse

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Berne, E.: Die Transaktionsanalyse in der Psychotherapie. Paderborn: Junfermann, 2001.
- o Steward, I.; Joines, V.: Die Transaktionsanalyse: eine neue Einführung in die TA. Mit zahlreichen Abbildungen, Übungen und Hinweisen für die Praxis. 23. Gesamtauflage. Freiburg, Basel, Wien: Herder 2010.
- o Hennig, G; Pelz, G.: Transaktionsanalyse. Lehrbuch für Therapie und Beratung. 2. Auflage. Paderborn: Junfermann, 2002.
- o Gührs, M.; Novak, C.: Das konstruktive Gespräch: ein Leitfaden für Beratung, Unterricht, und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse. 5., überarbeitete Auflage. Neumünster: Limmer 2002.

- o Schlegel, L.: Die Transaktionale Analyse. 5., völlig überarbeitete Auflage. Manuskript bearbeitet und gestaltet durch Richard Jucker. Zürich: DSGTA, Deutschschweizer Gesellschaft für Transaktionsanalyse 2011.
- o Schulze, H.; Sejkora, K.: Positive Führung: Resilienz statt Burnout. München: Haufe-Lexware 2015.
- o Sejkora, K.; Schulze, H.: Die Kunst der starken Führung: persönliche Potentiale kraftvoll nutzen, Ressourcen der Mitarbeiter stärken. Munderfing: Fischer & Gann 2016.



WP-31 SPEZIELLE PSYCHOLOGIE, SYSTEMISCHE ANSÄTZE

Modul Nr.	WP-31
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Henning Schulze
Kursnummer und Kursname	WP-7104 Spezielle Psychologie, Systemische Ansätze
Lehrende	Günther Mohr
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

- o Ausgehend von den drei Grundbausteinen des systemischen Ansatzes (Vernetzung, Konstruktion von Wirklichkeit, Autopoiesis/Selbsterhalt von Systemen) die besondere Qualität und die Anwendungsmöglichkeiten des systemischen Vorgehens kennenlernen, erfahren und einüben
- o Systemisch Themen und Probleme analysieren können
- o Systemische Interventionen (systemische Fragen, hypnosystemische Interventionen) einsetzen können

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-23 Konflikt und Mediation

WP-25 Führungsverantwortung und psychische Gesundheit



WP-30 Spezielle Psychologien, Transaktionsanalyse

Fähigkeit, Konflikte zu analysieren

Fähigkeit, Gespräche zu moderieren

Fähigkeit zur Reflexion eigener und fremder Anteile an Interaktions- und Beziehungsprozessen

Inhalt

Die systemischen Modelle sind heute in der Anwendung im Coaching und der Organisationsentwicklung sehr häufig verwendete Ansätze.

- o Grundlagenentwicklung seit den 1970er Jahren parallel in den USA, in Italien und in Deutschland
- o Grundgedanken der systemischen Theorie
- o Übertragung des systemischen Denkens in die Wirtschaft
- o Anwendung des systemischen Denkens in Mehrpersonen-Konstellationen (z. B. Organisations-entwicklung)
- o Anwendung im Coaching
- o Systemische Forschung
- o Integrative Verknüpfung mit anderen Ansätzen (z. B. humanistischer Psychologie wie TA)

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Online-Vorträge, Online-Tutorial

Empfohlene Literaturliste

Pflicht:

- o Simon, F. (2010): Einführung in die systemische Organisationstheorie, 5. Aufl., Heidelberg: Auer
- o Laloux, F. (2016): Reinventing organizations Münschen: Vahlen.
- o Mohr, G. (2006): Systemische Organisationsanalyse, Bergisch-Gladbach: EHP.
- o Mohr, G. (2015): Systemische Wirtschaftsanalyse, Bergisch-Gladbach: EHP.



Zusätzlich empfohlen:

- o Bushe/Marshak, R. (2016): Dialogic Organizational Development, Oakland: Berrett-Koehler.
- o Königswieser/Exner (2010): Systemische Interventionen, Stuttgart. Schäffer-Poeschel.
- o Ochs/Schweitzer: Handbuch Forschung für Systemiker, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- o Robertson, B. (2016): Holacracy, München: Vahlen.
- o Schmid, B. (2015): Systemische Organisationsentwicklung, Stuttgart. Schäffer-Poeschel.
- o Zur Bonsen, M. (2010): Leading with Life, Wiesbaden: Gabler.



WP-32 KONSUM-, MARKT- UND WERBEFORSCHUNG

Modul Nr.	WP-32
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Tobias Nickel
Kursnummer und Kursname	WP-6106 Konsum-, Markt- und Werbeforschung
Lehrende	Prof. Dr. Anke Hoffmann AWW NN Prof. Dr. Tobias Nickel Prof. Dr. Christian Zich
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz:

Es werden strukturierte Kenntnisse der grundlegenden Konzepte der qualitativen und quantitativen Marktforschung vermittelt.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Fragestellungen aus dem Marketing in Form eines Marktforschungsprojektes zu formulieren und praktisch durchzuführen.

Sozialkompetenz:

Die konzeptionelle Phase des konkreten Marktforschungsprojektes wird im Team durchgeführt, daher lernen die Studierenden praxisnah im Team ein konkretes Ergebnis in einer kurzen Zeit zu erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang



WP-33 Konsum-, Markt- und Werbepsychologie

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-01 Forschungsmethoden I

WP-07 Forschungsmethoden II

WP-08 Marketing

Kenntnis der wesentlichen Methoden der deskriptiven und inferentiellen Statistik und der Fähigkeit, diese auf die Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie anzuwenden

Verständnis für die Verzahnung der betrieblichen Abläufe einerseits und deren Abbildung durch das Rechnungswesen

Vertiefte Kenntnisse statistischer Methoden

Fähigkeit, komplexe Marketing-Sachverhalte zu analysieren

Inhalt

1. Marktforschung/Marketingforschung: Ziele, Vorgehensweisen und Methoden
2. Qualitative und quantitative Marktforschung/Marketingforschung
3. Quantitative Modelle, Marktmodelle
4. Ablauf eines Marktforschungsprojektes
5. Anwendungen von Marktforschungsmethoden, Forschungsdesigns
6. Gestaltung von Fragebögen
7. Fortgeschrittene Statistische Methoden zur Auswertung von quantitativen Forschungsergebnissen
8. Grundzüge der Statistik Software SPSS und deren Anwendungsmöglichkeiten zur Auswertung von quantitativen Forschungsergebnissen
9. Durchführung eines konkreten Marktforschungsprojektes: Bewertung der Verkaufskompetenz von Verkäufern im Einzelhandel

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Durchführung eines konkreten Marktforschungsprojektes



Empfohlene Literaturliste

Pflichtlektüre:

- o Aaker, D. A./Kumar, V./Day, G. S.: Marketing Research. 10th Edition, New York, usw., 2009
- o Buber, R./Holzmüller, H. H. (Hrsg.): Qualitative Marktforschung, 2. Auflage, Wiesbaden, 2009
- o Bühner, M.: Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, 4. Auflage, München usw., 2021
- o Burns, A. C./Bush, R. F.: Marketing Research. 6th Edition, Prentice Hall, 2008
- o Funke, J./Frensch, P. A.: Handbuch der allgemeinen Psychologie - Kognition, Göttingen usw., 2006.
- o Herrmann, A.(Homburg, C.: Handbuch Marktforschung: Methoden - Anwendungen - Praxisbeispiele, 3. Auflage, Wiesbaden, 2014.
- o Herrmann, A./Homburg, C./Klarmann, M. (Hrsg.): Marktforschung. 3. Auflage, Wiesbaden, 2007
- o Raab, G./Unger, A./Unger, F.: Methoden der Marketing-Forschung, Wiesbaden, 2009
- o Sedlmeier, P./Renkewitz, R.: Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie, München, 2008
- o Weber, H./Rammsayer, T. (Hrsg.): Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie, Göttingen usw., 2005.
- o Zich C.: Das Marketing 4.0 Praxisbuch. Werben und Verkaufen im Onlinezeitalter, Nürnberg, 2021
- o Zich, C.: Intelligente Werbung, Exzellentes Marketing, Erlangen, 2012.



WP-33 KONSUM-, MARKT- UND WERBEPYSCHOLOGIE

Modul Nr.	WP-33
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Tobias Nickel
Kursnummer und Kursname	WP-7105 Konsum-, Markt- und Werbepsychologie
Lehrende	AWW NN Prof. Dr. Tobias Nickel Prof. Dr. Christian Zich
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz:

Es werden strukturierte Kenntnisse der grundlegenden Konzepte der Markt- und Werbepsychologie vermittelt.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Fragestellungen aus der Markt- und Werbepsychologie in Form eines Marketingprojektes zu formulieren und praktisch durchzuführen.

Sozialkompetenz:

Die konzeptionelle Phase des konkreten Marketingprojektes wird im Team durchgeführt. Daher lernen die Studierenden praxisnah im Team ein konkretes Ergebnis in einer kurzen Zeit zu erarbeiten.



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-01 Forschungsmethoden I

WP-07 Forschungsmethoden II

WP-08 Marketing

WP-32 Konsum-, Markt- und Werbeforschung

Kenntnis der wesentlichen Methoden der deskriptiven und inferentiellen Statistik und der Fähigkeit, diese auf die Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie anzuwenden

Verständnis für die Verzahnung der betrieblichen Abläufe einerseits und deren Abbildung durch das Rechnungswesen

Vertiefte Kenntnisse statistischer Methoden

Fähigkeit, komplexe Marketing-Sachverhalte zu analysieren

Verständnis für Konzepte der quantitativen und qualitativen Marktforschungsmethoden

Inhalt

Grundlagen der Markenführung

- o Was ist eine Marke?
- o Die Bestandteile einer Markenidentität
- o Konstruktionskriterien für eine Markenidentität
- o Überlegungen zur langfristigen Ausrichtung einer Markenidentität

Fortgeschrittene Methoden der Markenführung

- o Anwendung verschiedener Methoden der differentiellen Psychologie bei der Konstruktion von Markenidentitäten
- o Anwendung verschiedener Theorien zum Selbstbild bei der Konstruktion von Markenidentitäten
- o Priming und Framing als elementare Komponenten der Konstruktion von Markenidentitäten



- o Überprüfung der Zielgruppenattraktivität von Markenidentitäten mithilfe von Marktforschungsmethoden

Umsetzung einer Markenidentität in Form von Kommunikationsprogrammen und konkreten Medien

Semesterbegleitendes Praxisprojekt (Aufbau und Umsetzung einer Markenidentität)

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Durchführung eines konkreten Projektes zur Beurteilung der Wirksamkeit von Werbung und Markenführung

Empfohlene Literaturliste

Aaker, D. A./Kumar, V./Day, G. S.: Marketing Research. 10th Edition, New York, usw., 2009

Aronson, E./Wilson, T. D./Akert, R. M./Sommers, S. R.: Social Psychology, Harlow, 2015

Brinkmann, R. (Hrsg.): Angewandte Wirtschaftspsychologie, München, 2018

Buber, R./Holzmüller, H. H. (Hrsg.): Qualitative Marktforschung, 2. Auflage, Wiesbaden, 2009

Bühner, M.: Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, 4. Auflage, München usw., 2021

Burns, A. C./Bush, R. F.: Marketing Research. 6th Edition, Prentice Hall, 2008

Eyal, N.: Hooked. How to built habit-forming products, London, 2014

Hannover, B.: Das dynamische Selbst, Bern, etc., 1997

Herrmann, A./Homburg, C./Klarmann, M. (Hrsg.): Marktforschung. 3. Auflage, Wiesbaden, 2007

Mc. Daniel, C./Gates, R.: Marketing Research, 9. Auflage, Hoboken, 2013

Mummendey, H. D.: Die Psychologie des 'Selbst', Göttingen, etc., 2006

Nerdinger, F. W.: Psychologie des persönlichen Verkaufs, München, Wien, 2001

Oldham, J. M./Morris, L. B.: The new personality self-portrait, New York, 1995

Raab, G./Unger, A./Unger, F.: Methoden der Marketing-Forschung, Wiesbaden, 2009



Sedlmeier, P./Renkewitz, R.: Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie, München, 2008

Seeger, C./Kost, J. F.: Influencer Marketing. Grundlagen, Strategie und Management, München, 2019

Tybout, A. M./Calcins, T.: Kellog on Branding, Hoboken, 2005

Zich C.: Das Marketing 4.0 Praxisbuch. Werben und Verkaufen im Onlinezeitalter, Nürnberg, 2021

Zich, C.: Intelligente Werbung, Exzellentes Marketing, Erlangen, 2012.



WP-34 HUMAN FACTORS

Modul Nr.	WP-34
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	WP-6107 Human Factors
Lehrende	Prof. Dr. Armin Eichinger
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Im Modul Human Factors werden Erkenntnisse der Allgemeinen Psychologie sowie methodische Ansätze der ersten beiden Semester integriert und als Grundlage angewendet, um die mehrdimensionale Natur der Interaktion von Mensch und Technologie/Prozessen zu verstehen und diese möglichst optimal zu gestalten. Nach Absolvieren dieses Moduls haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

- o Identifikation und Verständnis der vielfältigen individuellen, situativen und organisatorischen Einflüsse auf die Qualität von Interaktionsabläufen
- o Anwendung von Human Factors Erkenntnissen bei der Analyse, Gestaltung und Bewertung von Mensch-Technik-Interaktionen in wirtschaftlichen Kontexten
- o Kenntnis und Anwendung des Rahmenmodells des Usability Engineering
- o Selbststrukturierung neu erworbenen Wissens mit Perspektive der Anwendung im Kontext wirtschaftlicher Entscheidungssituationen
- o Erwerb von Sozialkompetenz durch Arbeit und Präsentation in Kleingruppen
- o Erwerb von Methodenkompetenz durch kritische Einordnung und Bewertung der Grenzen menschlicher Expertise bei der Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Prozessen; z. B. hinsichtlich Multitasking, intuitiver Vorhersagen/Auswahlen etc.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang



WP-35 Entscheidungsergonomie (Behavioral Design)

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-01 Forschungsmethoden I

WP-02 Allgemeine Psychologie

WP-07 Forschungsmethoden II

Kenntnis der wesentlichen Methoden der deskriptiven und inferentiellen Statistik und der Fähigkeit, diese auf die Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie anzuwenden

Kenntnisse menschlicher Informationsverarbeitung über alle Bereiche der allgemeinen Psychologie

Aufstellung und Bewertung mehrfaktorieller Versuchspläne

Umsetzung und Auswertung multivariater Versuchspläne

Inhalt

- o Evidenzbasierte Gestaltung von Technologie/Prozessen
- o Meta-Perspektiven/Kriterien:
 - o Ergonomie/Human Factors
 - o Usability Engineering
 - o User Experience - UX
- o Komplexe Phänomene der Informationsverarbeitung
 - o Workload, Belastung/Beanspruchung
 - o Situationsbewusstsein
- o Einflüsse auf die Mensch-Technik-Interaktion:
 - o Multitasking
 - o Automatisierung
 - o Human Error
- o Potenziale und Grenzen von Expertise
- o Analyse- und Gestaltungsansätze:
 - o Design von Alltagsgegenständen



- o Design Thinking
- o Kontextanalyse
- o Cognitive Work Analysis

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

- o Badke-Schaub, P., Hofinger, G., & Lauche, K. (2012). Human Factors. Heidelberg: Springer.
- o Bridger, R. (2017). *Introduction to Human Factors and Ergonomics*. CRC Press.
- o Casey, S. M., & Casey, S. M. (2006). *The Atomic Chef: And Other True Tales of Design, Technology, and Human Error*. Santa Barbara, CA: Mcgraw-Hill.
- o Casey, S. M., & Casey, S. M. (2008). *Set Phasers on Stun: And Other True Tales of Design, Technology, and Human Error (Auflage: 2 Sub.)*. Santa Barbara: Atlantic Books.
- o Few, S (2013). *Information Dashboard Design*, Oakland: Analytics Press.
- o Geis, T. & Tesch, G. (2019). *Basiswissen Usability und User Experience*. Heidelberg: dpunkt Verlag.
- o Kahneman, D., & Klein, G. (2009). Conditions for intuitive expertise: a failure to disagree. *American Psychologist*, 64(6), 515.
- o Klein, G. (1999). *Sources of Power: How People Make Decisions (Auflage: Revised.)*. Cambridge, Mass.: Mit Pr. Lee, J. D., & Kirlik, A. (2013). *The Oxford Handbook of Cognitive Engineering*. New York: Oxford University Press.
- o Lee, J., Wickens C., Liu, Y. (2019). *Designing for People: An Introduction to Human Factors Engineering*. Charleston: CreatsSpace.
- o Norman, D. A. (2013), *The design of everyday things*, Basic Books, New York, NY.
- o Sarodnick, F., & Brau, H. (2010), *Methoden der Usability Evaluation: Wissenschaftliche Grundlagen und praktische Anwendung*. Verlag Hans Huber, Bern.
- o Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science*, 27(2?3), 183?213. doi:10.1016/S0925-7535(97)00052-0.



- o Reason, J. (1990). Human Error. Cambridge [England], New York: Cambridge University Press.
- o Salvendy, G. (2012). Handbook of Human Factors and Ergonomics. Hoboken: John Wiley.
- o Shneiderman, B., & Plaisant, C. (2010), Designing the user interface: strategies for effective human-computer interaction, Addison-Wesley, Boston.
- o Vicente, K. (2006). The Human Factor: revolutionizing the way people live with technology. New York: Taylor & Francis Group.
- o Ware, C. (2013). Information visualization: perception for design, Morgan Kaufmann.
- o Wickens, C. D., Hollands, J. G., Parasuraman, R. (2013). Engineering Psychology and Human Performance, Upper Saddle River: Pearson Education.



WP-35 ENTSCHEIDUNGSERGONOMIE (BEHAVIORAL DESIGN)

Modul Nr.	WP-35
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	WP-7106 Behavioral Design
Lehrende	Prof. Dr. Armin Eichinger AWW NN
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren dieses Moduls haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

- o Identifikation und Verständnis der vielfältigen situativen und kontextuellen Einflüsse auf Entscheidungen (Fach- und Sozialkompetenz)
- o Kognitive Rahmenbedingungen und Beschränkungen menschlichen Entscheidungshandeln kennen und verstehen (Fachkompetenz)
- o Anwendung von Human Factors-Erkenntnissen bei der Analyse, Gestaltung und Bewertung von Entscheidungsarchitekturen (Fachkompetenz)
- o Erkennen und Bewerten ethisch-moralischer Aspekte angewandter Forschung zur Verhaltensbeeinflussung (Sozialkompetenz)
- o Erwerb von Sozialkompetenz durch Diskussion und Wissenstransfer
- o Erwerb von Selbstkompetenz in Bereichen der konzentrierten Wissensaufnahme, kritischen Reflexion und dem Umgang mit Fachliteratur



- o Selbststrukturierung neu erworbenen Wissens mit Perspektive der Anwendung im Kontext wirtschaftlicher Entscheidungssituationen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-01 Forschungsmethoden I

WP-02 Allgemeine Psychologie

WP-07 Forschungsmethoden II

WP-18 Grundlagen der Volkswirtschaftslehre (Verhaltensökonomik)

WP-34 Human Factors

Kenntnis der wesentlichen Methoden der deskriptiven und inferentiellen Statistik und der Fähigkeit, diese auf die Fragestellungen der Wirtschaftspsychologie anzuwenden

Kenntnisse menschlicher Informationsverarbeitung über alle Bereiche der allgemeinen Psychologie

Aufstellung und Bewertung mehrfaktorieller Versuchspläne

Umsetzung und Auswertung multivariater Versuchspläne

Verständnis für die mehrdimensionalen Natur sowie der Gestaltbarkeit der Interaktion von Mensch und Technologie/Prozessen

Inhalt

- o Entwicklung von Gewohnheiten
- o Entscheidungsarchitekturen
 - o Idealisierte Entscheidungssituationen
 - o Soziale und situative Einflüsse
- o Rahmenmodelle zur Analyse und Gestaltung
 - o Zwei-Prozessmodelle
 - o EAST, MINDSPACE (Behavioural Insights Team)
- o Einflussnahme:



- o Pre-Suasion und Persuasion
- o Nudging: Sanfte Verhaltensbeeinflussung
- o Verhaltensbeeinflussung in Wirtschaft und Politik
- o Ethische Aspekte der Verhaltensbeeinflussung

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, Übungen, Bearbeitung und Präsentation von Projektaufgaben in Kleingruppen

Empfohlene Literaturliste

- o Cialdini, R. B. (2021). Influence. Simon & Schuster.
- o Fogg, B. J. (2019). Tiny habits: the small changes that change everything. Totnes: Eamon Dolan Books.
- o Hallsworth, M., & Kirkman, E. (2020). Behavioral insights. Cambridge: MIT Press.
- o Halpern, D. (2015). Inside the Nudge Unit: How small changes can make a big difference. Random House.
- o Kahneman, D. (2012). Schnelles Denken, langsames Denken. München: Siedler.
- o Milkman, K. (2021). How to change: The science of getting from where you are to where you want to be. New York: Penguin Random House.
- o Sunstein, C. R. (2016). The Ethics of Influence: Government in the Age of Behavioral Science. Cambridge University Press.
- o Sunstein, C. R. (2019). How change happens. Cambridge: MIT Press.
- o Sunstein, C. R. (2021). Sludge. Cambridge: MIT Press.
- o Sunstein, C. R., & Reisch, L. A. (2019). Trusting nudges: Toward a bill of rights for nudging. London: Routledge.
- o Thaler, R. H. (2015). Misbehaving: The Making of Behavioral Economics (1st ed.). W. W. Norton & Company.
- o Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness. New Haven: Yale University Press.
- o Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2021). *Nudge: The final edition*. New Haven: Yale University Press.
- o Wood, W. (2019). Good habits, bad habits. New York: Farar, Straus and Giroux.



WP-36 PERSÖNLICHKEITSDIAGNOSTIK

Modul Nr.	WP-36
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Tobias Nickel
Kursnummer und Kursname	WP-6108 Persönlichkeitsdiagnostik
Lehrende	Prof. Dr. Tobias Nickel
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden sind danach in der Lage, Mitarbeiter nach verschiedenen Methoden auszuwählen und den Bedarf an Personalentwicklung zu analysieren.

Methodenkompetenz:

Anwendung von Methoden der Persönlichkeitsdiagnostik

Sozialkompetenz:

Arbeiten im Team

Selbstkompetenz:

Analyse eigener Tendenzen bei der Beurteilung anderer

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-37 Personalauswahl

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen



Verwendbar in BWL, Wipsy und SIM Master

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-10 Personalmanagement

Verständnis für Anforderungs- und Bedarfsanalysen

Inhalt

- o Grundbegriffe/Historische Herleitung
- o Gegenstand / Theorien der Persönlichkeitsdiagnostik
- o Gütekriterien diagnostischer Instrumente
- o Methoden der Leistungs- und Persönlichkeitsdiagnostik: Verhaltensbeobachtung, Gesprächsmethoden, schriftliche Befragung und Fragebogen, Tests
- o Forschungsmethoden der Leistung- und Persönlichkeitsdiagnostik
- o Durchführung, Auswertung und Interpretation verschiedener diagnostischer Verfahren
- o Diagnostik und Intervention
- o Theoretische Grundlagen: Persönlichkeit, Motivation, Intelligenz, Verhalten, Einstellung, Kompetenz, Kreativität, Konzentration

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Hoher Selbstanteil (vor allem Gruppenarbeiten und gegenseitiges Feedback)

Empfohlene Literaturliste

- o Hossiep, Rüdiger und Mühlhaus, Oliver (2015). Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests (Praxis der Personalpsychologie, Band 9). Göttingen: Hogrefe.
- o Kanning, Uwe Peter (2004). Standards der Personaldiagnostik. Göttingen: Hogrefe.
- o Kanning, Uwe Peter (2009). Diagnostik sozialer Kompetenzen. Kompendien – Psychologische Diagnostik. Göttingen: Hogrefe.



- o Kersting, Martin (2008): Qualität in der Diagnostik und Personalauswahl – der DIN Ansatz. Hogrefe, Göttingen.
- o Sarges, Werner (2000): Personal – Auswahl, Beurteilung und Entwicklung. In: J. Straub, J. Kochinka & H. Werbik (Hrsg.): Psychologie in der Praxis – Anwendungs- und Berufsfelder einer modernen Wissenschaft.
- o Schuler, Heinz und Kanning, Uwe Peter (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie dritte Auflage. Hogrefe, Göttingen.
- o H.-J. Fisseni: Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Mit Hinweisen zur Intervention. 3. Auflage. Hogrefe, Göttingen 2004 (1. Auflage 1990).
- o R. S. Jäger, F. Petermann (Hrsg.): Psychologische Diagnostik – ein Lehrbuch. 4. Auflage. Beltz PVU, Weinheim 1999 (1. Auflage 1988).
- o Klaus D. Kubinger: Psychologische Diagnostik. 2. Auflage. Hogrefe Verlag, Göttingen 2009 (1. Auflage 2006).
- o F. Petermann, M. Eid (Hrsg.): Handbuch der psychologischen Diagnostik. Hogrefe, Göttingen 2006.
- o L. Schmidt-Atzert, M. Amelang: Psychologische Diagnostik. 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Springer-Verlag, Heidelberg 2012 (1. Auflage 1994).
- o G. Stemmler, J. Margraf-Stiksrud (Hrsg.): Lehrbuch Psychologische Diagnostik. Verlag Hans Huber, Bern 2015.
- o M. Ziegler, M. Bühner: Grundlagen der psychologischen Diagnostik. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2012.



WP-37 PERSONALAUSWAHL

Modul Nr.	WP-37
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Tobias Nickel
Kursnummer und Kursname	WP-7107 Personalauswahl
Lehrende	Prof. Dr. Tobias Nickel
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	schr. P. 90 Min.
Dauer der Modulprüfung	90 Min.
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden sind danach in der Lage, Mitarbeiter nach verschiedenen Methoden auszuwählen und den Bedarf an Personalentwicklung zu analysieren.

Methodenkompetenz:

Anwendung von Methoden der Persönlichkeitsdiagnostik

Sozialkompetenz:

Arbeiten im Team

Selbstkompetenz:

Analyse eigener Tendenzen bei der Beurteilung anderer

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen



WP-10 Personalmanagement

WP-20 Differenzielle Psychologie

WP-36 Persönlichkeitsdiagnostik

Verständnis für Anforderungs- und Bedarfsanalysen

Kenntnisse über die Theorien der Persönlichkeit

Fähigkeit, den Bedarf an Personalentwicklung zu analysieren

Inhalt

- o Aufgaben der Personaldiagnostik und –selektion
- o Erstellen von Kriterien und Anforderungsprofilen
- o Verfahren der Personalauswahl
 - o Konstruktorientierte Verfahren
 - o Simulationsorientierte Verfahren
 - o Biographieorientierte Verfahren
 - o Kombiverfahren
- o Gütekriterien und Akzeptanz der Verfahren

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Hoher Selbstanteil (vor allem Gruppenarbeiten und gegenseitiges Feedback)

Empfohlene Literaturliste

- o U.P. Kanning, J. Pöttker, K. Klinge: Personalauswahl. Ein Leitfaden für die Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2008.
- o W. Sarges: Personal – Auswahl, Beurteilung und Entwicklung. In: J. Straub, J. Kochinka, H. Werbik (Hrsg.): Psychologie in der Praxis – Anwendungs- und Berufsfelder einer modernen Wissenschaft. dtv, München 2000, S. 487–522.
- o H. Schuler: Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungsdiagnostik. 3. Auflage. Hogrefe, Göttingen 2000.



- o S. Kolominski: Der blinde Fleck im Personalauswahlprozess - Identifikation von unbewussten Faktoren im Auswahlprozess am Beispiel von Einstellungsinterviews. Dr. Kovac, Hamburg 2009.
- o Arnulf Weuster: Personalauswahl I. Internationale Forschungsergebnisse zu Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl, Vorstellungsgespräch und Referenzen. 3. Auflage. Springer Gabler, 2012.
- o Werner Sarges (Hrsg.): Management-Diagnostik. 3. Auflage. Hogrefe, Göttingen 2000.
- o Mechthild John, Günter W. Maier (Hrsg.): Eignungsdiagnostik in der Personalarbeit. Grundlagen, Methoden, Erfahrungen. symposium, Düsseldorf 2007.
- o Werner Sarges & David Scheffer (Hrsg.): Innovative Ansätze für die Eignungsdiagnostik. Hogrefe, Göttingen 2008.
- o Werner Sarges & Heinrich Wottawa (Hrsg.): Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren - Band I: Personalpsychologische Instrumente. 2., überarb. u. erw. Auflage. Pabst, Lengerich 2004.
- o Heinz Schuler: Psychologische Personalauswahl. Verlag für angewandte Psychologie, Göttingen 1996.
- o Heinz Schuler: Lehrbuch der Personalpsychologie. 2. Auflage. Hogrefe, Göttingen 2006.
- o Karl Westhoff et al. (Hrsg.): Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430. 3. Auflage. Pabst, Lengerich 2010.



WP-38 GRUNDLAGEN DER SYSTEMISCHEN ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Modul Nr.	WP-38
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Rainer Waldmann
Kursnummer und Kursname	WP-6109 Grundlagen der systemischen Organisationsentwicklung
Lehrende	Ulrike Greindl Prof. Dr. Rainer Waldmann
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach der Teilnahme an den Modulveranstaltungen sind die Studierenden in der Lage,

Fach- und Methodenkompetenzen:

- o den theoretischen Hintergrund sowie grundlegende Konzepte der systemischen Organisationsentwicklung differenziert zu beschreiben.
- o den Einfluss von Entwicklungsphilosophien und Menschenbildern auf Beratungsansätze zu analysieren.
- o verschiedene Beratungsformen anhand des Modells „Experten- versus Prozessberatung“ zu systematisieren.
- o Beratungssettings in Gruppen zu gestalten (z. B. Auftragsklärungen, Planung moderierter Workshops und Teamentwicklungen)
- o Rolle und Handlungsoptionen von Moderatoren zu beschreiben und zu gestalten.
- o Methoden und Interventionen systemischer Organisationsentwicklung zu beurteilen und anzuwenden.



- o Moderationstechniken und -formate zu nutzen.
- o Teamentwicklungsprozesse zu planen.

Sozial- und Selbstkompetenzen:

- o Beratungs-Kompetenzen (wie z. B. Metakommunikation, Feedback, aktives Zuhören, systemische Fragetechniken etc.) adäquat in Gruppensettings einzusetzen.
- o Die Wirkung des eigenen Kommunikations- und Moderationsstils zu prüfen und zu optimieren.
- o Handlungsoptionen im Umgang mit Teamdynamik und Konflikten zu reflektieren.
- o Selbst- und Fremdbild abzugleichen.
- o Eine ethisch begründete Haltung zu OE-Prozessen zu entwickeln.

Verwendbarkeit in diesem Studiengang

WP-39 Veränderungsprozesse und Veränderungsarchitekturen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

in anderen Studiengängen:

WP-11 Organisationsanalysen und -entwicklung

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-04 Organisationspsychologie

WP-09 Unternehmensführung und Organisation

WP-11 Organisationsanalyse und -entwicklung

WP-22 Management und Führung

Differenziertes Beschreiben und Erklären von individuellem Erleben und Handeln, Interaktionen in Gruppen sowie strukturellen und kulturellen Phänomenen

Kenntnisse über die organisatorische Situation in einem Unternehmen

Verständnis für Strukturen und Prozesse in Organisationen

Grundlegende Kenntnisse der Gruppendynamik

Inhalt



Theoretische Hintergründe und Perspektiven systemischer Organisationsentwicklung (OE)

- o Wurzeln und erkenntnistheoretische Basis des systemischen Ansatzes
- o Anwendung in den Sozialwissenschaften
- o Prinzipien systemischer Prozessberatung

Kernmethoden systemischer Organisationsentwicklung

- o Auftragsklärung und Abgrenzung des Beratungssystems
- o Aktionsforschung und systemische Schleifen
- o Hypothesenbildung und Wirklichkeitskonstruktion

Interventionen in Gruppensettings

- o Funktionen und Grunddynamiken von OE-Gruppen
- o Grundlagen systemischer Fragen
- o Werkzeuge der Workshop-Moderation und -Steuerung
- o Ethische Rahmenbedingungen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Nach Abschluss des Moduls erhalten diejenigen Teilnehmer, die am dreitägigen Praxisseminar teilgenommen haben, im darauffolgenden Semester die freiwillige Gelegenheit, die erlernten Kompetenzen in der Praxis anzuwenden. Der Rahmen hierfür ist die Vorbereitung und Durchführung der dreitägigen Teambuilding-Veranstaltung oder der Einführungsveranstaltung für die Erstsemester im Studiengang Wirtschaftspsychologie.

Empfohlene Literaturliste

Pflichtlektüre:

- o Ellebracht, H. u.a., 5. Aufl., Systemische Organisations- und Unternehmensberatung, Berlin, 2018
- o Krizanits, J., Einführung in die Methoden der systemischen Organisationsberatung, 3. Aufl., Heidelberg, 2020.



- o Schlippe, A., v., Schweitzer, J., Systemische Interventionen, 4. Aufl., Göttingen 2019.
- o Schiersmann, C., Thiel Heinz-Ulrich, Organisationsentwicklung, 5. Aufl., Wiesbaden 2018.

Zusätzlich empfohlene Literatur

- o König, E., Volmer, G., Handbuch systemische Organisationsberatung, Weinheim und Basel 3. Aufl., 2018.
- o Simon, F., B., Einführung in die (System-)Theorie der Beratung, 2. Aufl., Heidelberg, 2019.
- o Waldmann R., Wagner-Froböse M., Systemische Teamentwicklung im Krankenhaus, ZFG, 2017, Jg. 3, Nr. 1, S. 10-18.



▶ WP-39 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND VERÄNDERUNGSARCHITEKTUREN

Modul Nr.	WP-39
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Rainer Waldmann
Kursnummer und Kursname	WP-7108 Veränderungsprozesse und Veränderungsarchitekturen
Lehrende	Ulrike Greindl Prof. Dr. Tobias Nickel Annika Zach
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach der Teilnahme an den Modulveranstaltungen sind die Studierenden in der Lage, Fach- und Methodenkompetenzen:

- o Veränderungsprozesse in Organisationen zu beschreiben und zu analysieren.
- o Organisationale Lernprozesse zu verstehen und zu gestalten.
- o Interventions- „Werkzeuge“ zu differenzieren, zu bewerten und anzuwenden.
- o OE-Veranstaltungsformate und -designs zu entwickeln und zu implementieren.
- o Veränderungsarchitekturen in OE-Projekten zu entwerfen und zu beurteilen.
- o Rollen in OE-Projekten zu klären.
- o Elemente des Aktionsforschungsansatzes in unterschiedlichen Kontexten zu nutzen.

Sozial- und Selbstkompetenzen



- o Beratungs-Kompetenzen (systemische Fragetechniken, Reframing etc.) in verschiedenen Veranstaltungsdesigns anzuwenden.
- o Die Wirkung des eigenen Interventionsstils zu prüfen und zu optimieren.
- o Selbst- und Fremdbild abzugleichen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

WP-09 Unternehmensführung und Organisation

WP-38 Grundlagen der systemischen Organisations-entwicklung

Bewertung von Managementprozessen und Entwicklungen anhand gegebener Determinanten

Kenntnisse der grundlegenden Konzepte und Methoden der systemischen Organisationsentwicklung

Inhalt

Beschreibung von Veränderungsprozessen in Organisationen

- o Phasenmodelle
- o Organisationales Lernen

Interventions-Werkzeuge und -Designs

- o Werkzeuge: Systemische Fragen, Metaphern, Reframing etc.
- o Veranstaltungsformate und -designs: Workshops, Teamentwicklungen, Konfliktmoderation, Projekte, Großgruppenformate, Einzelcoaching etc.
- o Gestaltungsdimensionen: Inhalt, zeitlicher Ablauf, Teilnehmerauswahl, Interaktionsformen, Raumgestaltung, Symbolik

Veränderungsarchitekturen im Rahmen großer OE-Projekte

- o Aufbau von OE-Projekten
- o Klärung der Rollenverteilung: Auftraggeber, Akteure des Topmanagements, Koordinierungsgruppe, Projektleitung, betroffene Gruppen



- o Aktionsforschung und Feedbackschleifen: Rückspiegelungsworkshops und Sounding Board
- o Veranstaltungsformate im Prozessablauf: Kick Off Szenarien (Workshops und Großgruppen), Projekte, Teamentwicklungen etc.

Förderung von Agilität in Organisationen

- o Grundlagen der Agilität
- o Agile Methoden und Frameworks
- o Geschäftsmodellinnovation

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Besonderes

Die Lehrveranstaltung zeichnet sich durch einen hohen Anteil handlungsorientierten Lernens aus.

Empfohlene Literaturliste

Pflichtlektüre

- o Doppler, K., Lauterburg, C., Change-Management, 14. Aufl., Frankfurt, New York, 2019.
- o Königswieser, R., Hillebrand, M., Einführung in die systemische Organisationsberatung, 10. Aufl., Heidelberg, 2019.
- o Rohm, A., Change Tools, Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen, 7. Aufl., Bonn 2020.
- o Seliger R., Einführung in Großgruppenmethoden, 4. Aufl., Heidelberg, 2019.

Zusätzlich empfohlene Literatur

- o Dittrich-Brauer, K., u. a., interaktive Großgruppen, 2. Aufl., Berlin, Heidelberg, 2013.
- o Königswieser, R., Exner, A., Systemisches Management: Systemische Intervention: Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager, 9. Aufl., Stuttgart, 2019.
- o Rohm, A., Change Tools II, Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen, 2. Aufl., Bonn 2016.



- o Schmidt, G., u. a., Gut beraten in der Krise, Konzepte und Werkzeuge für ganz alltägliche Ausnahmesituationen, 3. Aufl., Bonn 2014.
- o Oestereich B., Schröder C., Agile Organisationsentwicklung, 1.Aufl., München 2020



WP-40 GESUNDHEITSPSYCHOLOGIE IN HETEROGENEN GESELLSCHAFTEN UND ARBEITSWELTEN

Modul Nr.	WP-40
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Kompetenzfeld	Gesundheitspsychologie
Kursnummer und Kursname	WP-6110 Gesundheitspsychologie in heterogenen Gesellschaften und Arbeitswelten
Lehrende	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Semester	6
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden befassen sich mit den Dimensionen der Gesundheitspsychologie, und Gesundheit generell, sowie mit den sozialen und gesellschaftlichen Prozessen die auf diese einwirken. Unter Einbezug von orthodoxen und kritischen gesundheits- und sozialpsychologischen Perspektiven, Modellen und Theorien werden somit die Grundlagen erarbeitet, die es den Studierenden ermöglichen betriebliche, kommunale oder gesellschaftliche Strategien und Interventionen zur Gesundheitsförderung zu evaluieren, kritisch zu analysieren bzw. (weiter) zu entwickeln.

Fachliche Kompetenzen

Die Studierenden

- o Kennen und verstehen Theorien der orthodoxen sowie kritischen Gesundheitspsychologien, und können diese kritisch analysieren und anwenden
- o Kennen und verstehen die komplexen Zusammenhänge zwischen Gesellschaft, Arbeitswelten und psychischer/physischer Gesundheit.



- o Können sich mit den gesundheitlichen Aspekten des erweiterten (Arbeits-)Lebens kritisch auseinandersetzen und werden somit befähigt potentielle Entwicklungs- und Verbesserungspotentiale zu sehen und zu durchdenken.
- o Kennen und verstehen qualitative Forschungsmethoden, insbesondere das qualitative Forschungsdesign, Datenerhebung und forschungsethische Belange, welche die Exploration von komplexen Zusammenhängen in den Gesundheits- und Sozialwissenschaften ermöglichen

Methodische Kompetenzen

Die Studierenden

- o Können gesundheitswissenschaftliche Zusammenhänge kritisch analysieren
- o Können qualitative Forschungsprojekte professionell entwickeln
- o Können gesundheits- und sozialwissenschaftliche Zusammenhänge und Perspektiven kritisch analysieren, evaluieren und anwenden

Persönliche Kompetenzen

- o Kritisch-analytische Denk- und Argumentationsfähigkeit
- o Die vermittelten Kompetenzen fördern die Bildung einer weltoffenen, professionellen, und wissenschaftlich orientierten Persönlichkeit

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

WiPsy: WP41: Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine

Inhalt

Die Inhalte des Modules setzen sich aus den folgenden Thematiken zusammen:

Grundlagen der Gesundheitspsychologie

Modelle der Verhaltensänderung; individuelles Gesundheitsmanagement, etc.

Erfahrung und Umgang mit chronischen Krankheiten

Schmerzen

Stress, Resilienz und Mindfulness



Kritische Gesundheitspsychologien

Zusammenhänge zwischen Gesellschaft und Gesundheit

Neoliberale Gesellschaft, Arbeitskultur und Leistungsgesellschaft

Diversität, Intersektionalität und Gesundheit

Identität, Arbeit und Gesundheit

Dominante und alternative Konzeptionalisierungen von Gesundheit und Wohlbefinden

Gesundheitskompetenz und Gesundheitsförderung

Public Health: Risiko, Verantwortung und Healthism

Gesundheit und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit; Arbeitsumfeld; Kontrolle und Entscheidungsfreiheit)

Einführung in qualitative Forschungsmethoden

Forschungsplanung und ?ethik; Qualitative Datenerhebung (Interviews, Fokusgruppen, online Datenerhebung, etc.)

Überblick über qualitative Datenanalyse (Thematic Analysis; Grounded Theory, etc)

Aktionsforschung und Situationanalyse

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, praktische Übungen, Erarbeitung von Inhalten in Gruppenarbeiten, und Methoden-Workshops

Empfohlene Literaturliste

Braun, V. & Clarke, V. (2013) *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. London: Sage

Faltermaier, T. (2017) *Gesundheitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer

Marks, D.F., Murray, M. & Estacio, E.V. (2018) *Health Psychology (5E)*. London: Sage

Sarafino, E.P. & Smith, T.W. (2017) *Health Psychology ? Biopsychosocial Interactions (9E)*. Hoboken, NJ: Wiley

Grösstenteils wird mit peer-reviewed Artikeln aus der Fachliteratur gearbeitet, und die selbständige Literaturrecherche wird zudem vorausgesetzt.



WP-41 GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Modul Nr.	WP-41
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Kompetenzfeld	Gesundheitspsychologie
Kursnummer und Kursname	WP-6111 Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
Lehrende	Prof. Dr. Irmgard Tischner
Semester	7
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Kern- / Wahlpflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	StA
Gewichtung der Note	5/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Basierend auf den Grundlagen aus dem Modul ?Gesundheit in heterogenen Gesellschaften und Arbeitswelten? führen Studierende empirische qualitative Kleinprojekte durch, welche die komplexen Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen, ökonomischen und individuellen Faktoren in Bezug auf psychische und physische Gesundheit explorieren. In begleitenden Seminaren, in der Form von Vorträgen und Diskussionen, werden Studierende durch die Modulleitung, sowie Kommiliton:innen, thematisch sowie methodisch unterstützt.

Fachliche Kompetenzen

Die Studierenden

- o Kennen und verstehen verschiedene Methoden der Datenanalyse und die Qualitätskriterien für qualitative Studien
- o Kennen und verstehen die Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Gesellschaft
- o Kennen und verstehen gesundheitstheoretische, sowie wissenstheoretische Perspektiven, und können diese anwenden

Methodische Kompetenzen:



Die Studierenden

- o Erwerben Kompetenzen in der qualitativen Forschung, von der Rekrutierung von Proband:innen, über die Datenerhebung bis zur Datenanalyse, und dem Erstellen eines Forschungsberichtes
- o Erwerben die Fähigkeit Prozesse und Interventionen kritisch zu evaluieren.
- o Erweitern ihre Kompetenzen des eigenständigen wissenschaftlichen Arbeitens
- o Erwerben die Fähigkeit wissenschaftliche Erkenntnisse klar zu evaluieren, argumentieren und sowohl schriftlich wie mündlich zu kommunizieren

Persönliche Kompetenzen:

- o Durch die eigenständige Durchführung des Kleinprojekts, sowie der Zusammenarbeit mit der Gruppe, werden Kompetenzen wie Kooperation und konstruktive Kritik gefestigt
- o Die vermittelten Kompetenzen fördern die Bildung einer weltoffenen, professionellen, und wissenschaftlich orientierten Persönlichkeit

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

WiPsy Bachelor-Thesis WP7102

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Das Modul WP-40: Gesundheitspsychologie in heterogenen Gesellschaften und Arbeitswelten ist Voraussetzung für das Besuchen des Kurses.

Inhalt

Forschungs- und praxisorientierte Seminare. Beispiele von Inhalten: Erscheinungsbild, Embodiment und Gesundheit (Körperprojekte); Gender, Gesundheit und Leadership; Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Datenanalyse: Thematic Analysis (Inhaltsanalyse) in der Praxis

Vorstellung der studentischen Projektentwürfe und deren Zwischenergebnisse

Best Practice bei Forschungsberichten

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, praktische Übungen, Präsentationen. Gruppentutorien

Empfohlene Literaturliste



Braun, V. & Clarke, V. (2013) *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. London: Sage

Faltermaier, T. (2017) *Gesundheitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer

Marks, D.F., Murray, M. & Estacio, E.V. (2018) *Health Psychology* (5E). London: Sage

Sarafino, E.P. & Smith, T.W. (2017) *Health Psychology ? Biopsychosocial Interactions* (9E). Hoboken, NJ: Wiley

Grösstenteils wird mit peer-reviewed Artikeln aus der Fachliteratur gearbeitet, und die selbständige Literaturrecherche wird zudem vorausgesetzt.



WP-42 PRAXISSEMESTER

Modul Nr.	WP-42
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Marcus Dittrich
Kursnummer und Kursname	WP-5101 Praktikum (18 Wochen) WP-5102 PLV 1 WP-5103 PLV 2
Lehrende	Virtuelles Angebot vhb
Semester	5
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Undergraduate
SWS	4
ECTS	30
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 840 Stunden Gesamt: 900 Stunden
Prüfungsarten	Praktikumsbesch. d. Firma
Gewichtung der Note	30/210
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Ziel des Moduls ist es, dass die Studierenden das von ihnen erworbene Wissen in der Praxis anwenden und gleichzeitig betriebliche Abläufe in einem Unternehmen kennen lernen. Die Studierenden sollen an die Tätigkeit eines Wirtschaftspsychologen herangeführt werden, indem sie in Unternehmen bzw. Betrieben selbstständig an konkreten betriebsgestaltenden und prozessregelnden Aufgabenstellungen mitwirken/mitarbeiten und dadurch mit Problemstellungen kompetent umzugehen lernen und Lösungsansätze für die unterschiedlichsten und vielfältigen Situationen finden.

Nach Absolvieren des Praxissemesters haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

Fachkompetenz:

Die Studierende haben die grundlegenden Wirkungsweisen, Nutzen, Eigenschaften und Merkmale von Projekten in der Praxis erfahren. Sie lernen die Prozesse in Echtzeit und anwendungsbezogen kennen.

Sozialkompetenz:



Sie interagieren mit dem Personal der Unternehmen und lernen Verhaltensweisen mit Kollegen, Geschäftspartnern und Kunden im betrieblichen Alltag kennen.

Methodenkompetenz:

Die Studierende erlernen und verfügen über grundlegende Methodenkenntnisse um Fälle, Aufgaben und Projekte eigenständig oder im Team unter Zuhilfenahme der betrieblichen Infrastruktur zu lösen, sowie die zugrundeliegenden Problematiken zu erkennen.

Persönliche Kompetenz:

Die Studierenden sind durch das Behandeln und Lösen aktueller Fälle, Aufgaben und Projekte zur eigenständigen Anwendung befähigt.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Vorgesehen wird das 5. Semester als praktisches Studiensemester. Die Studierenden müssen zu Beginn des Praktikums mind. 90 ECTS Punkte erworben haben (§ 4, Abs. 2, StPO).

WP-5101 Praktikum: (18 Wochen)

Bei erfolgreicher Teilnahme wird das Praktikum als bestanden bewertet. Die erfolgreiche Teilnahme wird durch den Ausbildungsbetrieb in Form eines Arbeitszeugnisses bestätigt und der Studierende muss einen Praktikumsbericht in schriftlicher Form abgeben, der ebenfalls als bestanden zu bewerten ist.

WP-5102 Praxisbegleitende Lehrveranstaltung (PLV) und

WP-5103 Praxisbegleitende Lehrveranstaltung (PLV)

Verpflichtende Anwesenheit,

Klausur, Studienarbeit oder mündlicher Leistungsnachweis

Inhalt

Ausbildungsinhalte Praktikum:

Die Studierenden sollen nach Möglichkeit entsprechend ihren zukünftigen Kompetenzfeldern an Aufgaben mitarbeiten und Teilaufgaben selbständig und selbstverantwortlich ausführen, deren Schwierigkeitsgrad dem Ausbildungsstand und der späteren Aufgabenstellung als Absolventen angemessen ist.



Die Mindestpraktikumszeit im Ausbildungsbetrieb darf 18 volle Wochen nicht unterschreiten. Zusammen mit den beiden PLV-Block-Wochen ergibt dies eine geforderte Mindestpraktikumsdauer von 20 Wochen (vgl. §2 Abs. 2 RaPo). In Einzelfällen besteht die Möglichkeit, die Praktikumsdauer zu verkürzen (z. B. abgeschlossene Berufsausbildung). Das Praktikum kann auch im Ausland abgeleistet werden.

Praxisbegleitende Lehrveranstaltungen (PLV):

Innerhalb des praktischen Studiensemesters führt die Hochschule praxisbegleitende Lehrveranstaltungen durch. Dies wird in Form von Blockveranstaltungen geschehen. Die PLV-Wochen werden am Ende des Wintersemesters und am Ende des Sommersemesters angeboten. Am Ende jeder

PLV-Woche findet eine Prüfung oder eine Projektarbeit statt.

Lehr- und Lernmethoden

WP-5101 Praktikum: entfällt

WP-5102 Praxisbegleitende Lehrveranstaltung (PLV) und

WP-5103 Praxisbegleitende Lehrveranstaltung (PLV):

Vortrag, Seminaristischer Unterricht, Übung, Exkursionen

Besonderes

WP-5102 Praxisbegleitende Lehrveranstaltung (PLV) und

WP-5103 Praxisbegleitende Lehrveranstaltung (PLV):

Exkursionen und Vorträge externer Experten

Empfohlene Literaturliste

Grundsätzlich keine, ggf. den verantwortlichen Dozenten fragen

