



Modulhandbuch Digital Business Psychology

Fakultät Angewandte Wirtschaftswissenschaften (School of Management)

Prüfungsordnung 07.05.2024

Stand: 10.03.2025 09:36

Inhaltsverzeichnis

- DB-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik
- DB-02 Digitale Innovationen und Geschäftsprozessmanagement
- DB-03 Business Intelligence
- DB-04 Digitale Transformation gestalten
- DB-07 Digital Marketing, Experience Management und e-commerce
- DB-10 Digital Human Resource Management
- DB-12 Management und IT-Consulting
- DB-13 Interdisziplinäres Projekt
- DB-14 Megatrends, Geopolitische Risiken und Nachhaltigkeit
- DB-15 Cyber Security und Datenschutz
- DP-01 Digitale Arbeit: Aktuelle Psychologische Perspektiven
- DP-02 Digitale Interaktion: Aktuelle psychologische Perspektiven
- DP-03 Digitale Gesellschaft: Aktuelle psychologische Perspektiven
- DP-04 Digitale Arbeit 2: Aktuelle psychologische Perspektiven



DB-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik

Modul Nr.	DB-01
Modulverantwortliche/r	Corina Welsch
Kursnummer und Kursname	DB-01 Wissenschaftstheorie und Forschungsmethodik
Lehrende	Corina Welsch
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	2
ECTS	4
Workload	Präsenzzeit: 30 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 120 Stunden
Prüfungsarten	PStA
Gewichtung der Note	4/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Abschluss dieses Moduls verfügen die Studierenden über ein umfassendes Verständnis des Ablaufs wissenschaftlicher Vorhaben. Sie sind in der Lage, eigenständig präzise Forschungsfragen und Arbeitshypothesen zu formulieren, was die Grundlage für jede wissenschaftliche Arbeit darstellt. Zudem haben sie fundierte Kenntnisse über die wichtigsten Fachdatenbanken und die Methoden der Literaturrecherche, sodass sie relevante wissenschaftliche Quellen effizient finden und nutzen können.

Darüber hinaus können die Studierenden eigenständig einen detaillierten Methodenvorschlag erarbeiten, der es ermöglicht, ein wissenschaftliches Problem systematisch und fundiert zu untersuchen. Sie sind in der Lage, ein Thesenpapier zu erstellen, das ihre Argumentationsstruktur klar darlegt. Zusätzlich beherrschen sie



die Erstellung einer einfachen Literaturstudie, die es ihnen ermöglicht, vorhandene Forschungsergebnisse zu einem bestimmten Thema zu sammeln, zu bewerten und zusammenzufassen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

verwendbar in allen Studiengängen und Modulen, da es sich um ein fachübergreifendes Modul handelt

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

1. Einführung in das Wissenschaftliche Arbeiten
 - Definition und Bedeutung
 - Ziele und Anwendungsbereiche
 - Grundprinzipien und Ethik
2. Die wissenschaftliche Methode
 - Grundlagen
 - Unterscheidung zwischen qualitativer und quantitativer Forschung
 - Hypothesenbildung und -prüfung
 - Datenanalyse und Interpretation
3. Literaturrecherche und Literaturbewertung
 - Strategien und Techniken
 - Bewertung und Auswahl relevanter Themen
 - Umgang mit verschiedenen Arten von Quellen
4. Wissenschaftliches Schreiben
 - Struktur und Aufbau
 - Sprache und Stil
 - Zitation
 - Vermeidung von Plagiaten
5. Datenerhebung und Datenanalyse
 - Methoden der Datenerhebung
 - Datenauswertung und Statistik in der Forschung
 - Ergebnisinterpretation und -präsentation
6. Wissenschaftliche Kommunikation
 - Präsentationstechniken
 - Veröffentlichungen in Journals
 - Peer-Review-Prozess und wissenschaftliche Diskussion



Fachkompetenzen

- Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens: Definition, Bedeutung, Ziele und Anwendungsbereiche verstehen.
- Wissenschaftliche Methoden: Kenntnisse in qualitativer und quantitativer Forschung, Hypothesenbildung und -prüfung, Datenanalyse und -interpretation.
- Literaturrecherche und -bewertung: Strategien, Techniken und Kriterien zur Bewertung wissenschaftlicher Quellen.
- Wissenschaftliches Schreiben: Struktur, Aufbau, Sprache, Stil, Zitierweise und Vermeidung von Plagiaten.
- Datenerhebung und -analyse: Methoden der Datenerhebung, Datenauswertung, statistische Verfahren, Interpretation und Präsentation der Ergebnisse.
- Wissenschaftliche Kommunikation: Präsentationstechniken, Publikationsprozesse, Peer Review und wissenschaftliche Diskussion.

Methodische Kompetenzen

- Recherchefähigkeiten: Effiziente Strategien der Literaturrecherche und -auswertung.
- Analytische Fähigkeiten: Datenanalyse, statistische Methoden und Testen von Hypothesen.
- Schreibtechniken: Verfassen klarer und strukturierter wissenschaftlicher Texte unter Verwendung korrekter Zitiertechniken.
- Präsentation und Kommunikation: Entwicklung und Anwendung von Präsentationstechniken und wissenschaftlicher Diskussion.

Persönliche Kompetenzen

- Kritisches Denken: Fähigkeit zur kritischen Analyse und Reflexion wissenschaftlicher Arbeiten.
- Selbstorganisation: Fähigkeit zur Planung und Organisation bei der Durchführung wissenschaftlicher Projekte.
- Selbstreflexion: Fähigkeit zur Bewertung und Verbesserung der eigenen Forschungs- und Schreibkompetenz.
- Genauigkeit: Präzises Arbeiten bei der Datenerhebung und -analyse sowie beim Verfassen wissenschaftlicher Texte.

Soziale Kompetenzen

- Teamarbeit: Kooperation und Zusammenarbeit bei wissenschaftlichen Projekten, Literaturrecherche und gemeinsamer Arbeit.
- Konstruktives Feedback: Fähigkeit, am Peer-Review-Prozess teilzunehmen und konstruktive Kritik zu üben.
- Wissenschaftlicher Austausch: Teilnahme an wissenschaftlichen Diskussionen und Austausch von Ideen.



- Verantwortungsbewusstsein: Förderung von ethischem Verhalten und Verantwortungsbewusstsein in der Forschungsgemeinschaft.

Diese Kompetenzen bereiten die Studierenden umfassend auf die wissenschaftliche Arbeit vor und fördern sowohl die individuellen Fähigkeiten als auch die Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft.

Lehr- und Lernmethoden

Vorlesung und seminaristischer Unterricht, Übungen

Empfohlene Literaturliste

Voss, R. (2020). *Wissenschaftliches Arbeiten: ...leicht verständlich* . München

Jele, H. (2021). *Richtig zitieren* . Stuttgart

Bänsch, A. (2020). *Wissenschaftliches Arbeiten* . Berlin

Fischer, S. (2015). *Erfolgreiches wissenschaftliches Schreiben* . Stuttgart



DB-02 Digitale Innovationen und Geschäftsprozessmanagement

Modul Nr.	DB-02
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Meier
Kursnummer und Kursname	DB-02 Digitale Innovationen und Geschäftsprozessmanagement
Lehrende	Prof. Dr. Veronika Fetzter Prof. Dr. Florian Wahl
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation lernen die Studierenden des Moduls wissenschaftliche Grundlagen über digitale Innovationen und Geschäftsprozessmanagement kennen. Sie sind in der Lage, Geschäftsideen und (Start-up-)Innovationen zu bewerten und erlangen ein unternehmerisches Verständnis über die Führung, die Organisation, das Controlling und die Optimierung von Geschäftsprozessen. Die Studierenden erhalten einen grundlegenden Einstieg in digitale Technologien, insbesondere in die künstliche Intelligenz (KI). Durch die aktive Teilnahme an einer



Challenge-Based-Learning (CBL) Aufgabe zusammen mit Studierenden des Moduls "Künstliche Intelligenz" des Masterstudiengangs Wirtschaftsinformatik, erwerben die Studierenden praktische und anwendungsorientierte Kompetenzen.

Fachkompetenz

- Grundverständnis über Relevanz, Methoden und Anwendungsgebiete vom Geschäftsprozessmanagement für eine erfolgreiche Unternehmensführung
- Kennen der Methoden der flexiblen Prozessgestaltung (Prozessdekomposition, -modularisierung, -kaskadierung, -segmentierung sowie selbstorganisierte Teams) als Bausteine einer flexiblen (agilen) Organisation;
- Verständnis von Führung und Kultur im Geschäftsprozessmanagement;
- Verständnis von strategischem Prozessmanagement mit Definition des Geschäftsprozesses (Geschäftsstrategie planen und steuern)
- Studierende können die Grundlagen der Datenanalyse verstehen und anwenden (3 - Anwenden).
- Studierende können verschiedene Methoden der Klassifikation und Regression erklären und anwenden (3 - Anwenden).
- Studierende können die Prinzipien und Anwendungen von Deep Learning beschreiben (2 - Verstehen).

Methodenkompetenz

- Anwendung von Prozessassessments mit Reifegradmodellen
- Methoden der Prozessverbesserung und -erneuerung
- Studierende können die Schritte einer Machine Learning Pipeline durchführen, einschließlich Datenladen, Merkmalsselektion, Vorverarbeitung und Kreuzvalidierung (3 - Anwenden).
- Studierende können Scikit-Learn Pipelines einsetzen und Hyperparameter optimieren (3 - Anwenden)
- Studierende können Automatisierungstechniken wie AutoML zur Optimierung von Modellen verwenden (3 - Anwenden).
- Persönliche Kompetenz und Sozialkompetenz
- Selbstmanagement und organisation
- Problemlösungsfähigkeit
- Zeitmanagement
- Teamarbeit und Kollaboration
- Kommunikations- und Kritikfähigkeit
- Studierende können in Teams komplexe Problemstellungen analysieren und lösen, indem sie moderne digitale und KI-Technologien anwenden (4 - Analysieren).
- Studierende können die Ergebnisse ihrer Arbeit effektiv präsentieren und diskutieren (5 - Bewerten).



Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Dieses Modul ist ein Pflichtmodul in den Masterstudiengängen Digital Business und Digital Business Psychology und kann auch für verwandte Studiengänge wie Wirtschaftsinformatik und Informatik von Bedeutung sein.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Grundkenntnisse in Programmierung und Statistik werden empfohlen.

Inhalt

Teil Geschäftsprozessmanagement

- 1 Einführung und Grundlagen
 - 1.1 Definition Geschäftsprozessmanagement
 - 1.2 Unterschied Geschäftsprozess und Prozess
 - 1.3 Strategisches Geschäftsprozessmanagement
- 2 Führung, Kultur und Mitarbeiter im Geschäftsprozessmanagement
 - 2.1 Überblick
 - 2.2 Prozessführung
 - 2.3 Prozesskultur
 - 2.4 Prozessmitarbeiter
- 3 Organisation des Geschäftsprozessmanagements
- 4 Controlling des Geschäftsprozessmanagements
- 5 Bewertung des Geschäftsprozessmanagements
- 6 Optimierung

Teil Digitale Innovationen

- 1 Grundlagen der Datenanalyse
- 2 Motivation für Datenanalyse
- 3 Machine Learning Pipeline: Daten laden, Merkmalsselektion
- 4 Vorverarbeitung, Kreuzvalidierung, Projektvergabe
- 5 Klassifikationsmethoden
- 6 Scikit-Learn Pipelines, Metrics und Hyperparameter
- 7 Regressionsmethoden und AutoML
- 8 Einführung in Deep Learning

Lehr- und Lernmethoden

- Seminaristische Lehrveranstaltungen
- Interdisziplinäres Challenge-Based Learning (CBL) Projekt in Kooperation mit Studierenden anderer Module



Besonderes

Dieses Modul erfordert die aktive Teilnahme an einer Learning-Challenge, die in Zusammenarbeit mit dem Modul Künstliche Intelligenz des Masterstudiengangs Wirtschaftsinformatik durchgeführt wird. Ziel der Challenge ist es, durch interdisziplinäre Zusammenarbeit innovative Lösungen für reale Problemstellungen zu entwickeln und die Anwendung von KI-Technologien praktisch zu erproben.

Beispielhafte Challenge Beschreibung

Analyse, Digitale Transformation und Automatisierung von Hochschulprozessen zur Steigerung der Effizienz in der Hochschulverwaltung

Prof. Dr. Veronika Fetzter & Prof. Dr. Florian Wahl

1. Kontext

Hochschulen sind komplexe Institutionen, deren Verwaltungsprozesse, bspw. in der Beschaffung, Dienstreisen und IT Support, Optimierungspotentiale aufgrund starrer und manueller Prozesse ungenutzt lassen. Mit dem Aufkommen digitaler Technologien und Künstlicher Intelligenz (KI) eröffnet sich die Möglichkeit, diese Prozesse zu digitalisieren, optimieren und zu modernisieren. Durch die Digitalisierung und Integration von KI können erhebliche Verbesserungen in der Effizienz, Kosteneinsparungen und der allgemeinen Zufriedenheit von Hochschulangehörigen erzielt werden. Eine höhere Prozesszufriedenheit sollte auch die Prozesskonformität erhöhen.

2. Herausforderung

Wie können die internen Verwaltungsprozesse einer Hochschule modifiziert, digitalisiert und mit Unterstützung von KI optimiert werden?

3. Arbeitsplan

Im Laufe des Semesters werden Sie die folgenden Arbeitspakete bearbeiten.

3.1. Prozessanalyse und Stakeholder-Befragung

- 1 Identifizieren und analysieren Sie die zentralen Verwaltungsprozesse, die von einer Digitalisierung und KI-Unterstützung profitieren können.
- 2 Führen Sie Gespräche mit relevanten Stakeholdern, um aktuelle Herausforderungen und Anforderungen zu verstehen.
- 3 Erstellen Sie eine detaillierte Analyse der bestehenden Prozesse und identifizieren Sie Optimierungspotenziale.
- 4 Wählen Sie einen Prozess zur Optimierung aus. Die geplante Optimierung muss mittels KI erreicht werden.

3.2. Digitalisierungsstrategie

- 1 Entwickeln Sie einen umfassenden Digitalisierungsplan, der die Verwendung digitaler Werkzeuge und Plattformen zur Automatisierung und Optimierung der Verwaltungsabläufe beinhaltet.



- 2 Stellen Sie sicher, dass die digitalen Lösungen benutzerfreundlich und für alle relevanten Stakeholder zugänglich sind.

3.3. KI-Integration

- 1 Identifizieren Sie spezifische KI-Technologien (z.B. maschinelles Lernen, natürliche Sprachverarbeitung, robotergesteuerte Prozessautomatisierung), die zur Verbesserung der identifizierten Prozesse eingesetzt werden können.
- 2 Zeigen Sie auf, wie KI die Entscheidungsfindung verbessern, den manuellen Aufwand reduzieren und die Genauigkeit der Verwaltungsaufgaben erhöhen kann.

3.4. Implementierungsplan

- 1 Skizzieren Sie einen phasenweisen Implementierungsplan, einschließlich Zeitplänen, Meilensteinen und verantwortlichen Personen.
- 2 Adressieren Sie potenzielle Herausforderungen und bieten Sie Lösungen für die Integration digitaler und KI-Technologien in bestehende Systeme an.

3.5. Datensicherheit und Datenschutz

- 1 Stellen Sie sicher, dass alle digitalen und KI-Lösungen den Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften entsprechen.
- 2 Implementieren Sie robuste Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz sensibler Informationen.

3.6. Wirkungsbewertung

- 1 Entwickeln Sie Metriken und Methoden zur Bewertung der Auswirkungen der Digitalisierung und KI-Integration auf die Verwaltungseffizienz, Kosteneinsparungen und Benutzerzufriedenheit.
- 2 Erstellen Sie einen Plan zur kontinuierlichen Überwachung und Verbesserung der implementierten Lösungen.

4. Zusätzliche Hinweise

- Die Vorschläge sollten detailliert sein und einen klaren Fahrplan für die digitale Transformation der Hochschulverwaltungsprozesse bieten.
- Heben Sie potenzielle Risiken hervor und schlagen Sie Strategien zur Risikominderung vor.
- Betonen Sie die Skalierbarkeit und Nachhaltigkeit der vorgeschlagenen Lösungen.
- Die vorgeschlagene Prozessoptimierung muss eine KI Methode einsetzen, um die Verbesserung zu erreichen. Berücksichtigen Sie dies bei der Prozessauswahl.

Teilnehmende sind aufgefordert, kreativ zu denken und sowohl kurzfristige als auch langfristige Vorteile der Digitalisierung und Verbesserung der Hochschulverwaltungsprozesse mit KI zu berücksichtigen. Das Ziel ist es, ein Modell zu



entwickeln, das von Hochschulen übernommen und angepasst werden kann, um eine höhere Effizienz und Effektivität in ihren Verwaltungsfunktionen zu erreichen.

Empfohlene Literaturliste

- Bishop, Christopher M., and Nasser M. Nasrabadi. *Pattern recognition and machine learning* . Vol. 4. No. 4. New York: springer, 2006.
- Burkov, Andriy. *Machine learning engineering* . Vol. 1. True Positive Incorporated, 2020.
- Chollet, Francois. *Deep learning with Python* . Simon and Schuster, 2021.
- Chollet, Francois. *Deep learning with Python*. Simon and Schuster, 2021.
- Dumas, M., La Rosa, M., Mendling, J., & Reijers, H. A. (2021). *Grundlagen des Geschäftsprozessmanagements* . Springer.
- Fettke, P., & Loos, P. (2013). *Basiswissen Geschäftsprozessmanagement* (2. Aufl.). Springer.
- Gadatsch, A. (2020). *Grundkurs Geschäftsprozess-Management: Analyse, Modellierung, Optimierung und Controlling von Prozessen* (9. Aufl.). Wiesbaden: Springer Vieweg.
- Harrison Kinsley and Daniel Kukiela. *Neural Networks from Scratch in Python* . NNFS.io , 2020.
- Hastie, Trevor, et al. *The elements of statistical learning: data mining, inference, and prediction* . Vol. 2. New York: springer, 2009.
- Scheer, A.-W. (2014). *Geschäftsprozessmanagement: Einführung in die Organisationsgestaltung* (3. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Schmelzer, H. J., & Sesselmann, W. (2013). *Geschäftsprozessmanagement in der Praxis: Kunden zufrieden stellen Produktivität steigern Wert erhöhen* (8. Aufl.). München: Carl Hanser Verlag.
- Seidlmeier, H. (2010). *Prozessmodellierung mit ARIS®: Eine beispielorientierte Einführung für Studium und Praxis* (3. Aufl.). Wiesbaden: Vieweg+Teubner Verlag.
- vom Brocke, J., & Rosemann, M. (Hrsg.). (2014). *Handbuch Geschäftsprozessmanagement* . Springer.



DB-03 Business Intelligence

Modul Nr.	DB-03
Modulverantwortliche/r	Prof. Bernhard Zeller
Kursnummer und Kursname	DB-03 Business Intelligence
Lehrende	Prof. Bernhard Zeller
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	PStA
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz

Die Studenten kennen die Voraussetzungen und Möglichkeiten von Business Intelligence und sind in der Lage die Zweckmäßigkeit für unterschiedliche praktische Analysemöglichkeiten einzuschätzen und diese auch umzusetzen.

Sozialkompetenz

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

Methodenkompetenz

Die Studierenden verfügen über vertiefte Kenntnisse der Informationsbeschaffung aus online Datenbanken, Internet und SAP-System, der Methoden zum Wissensaustausch



und zur Wissensrepräsentation, der Wissensbewertungsmethoden. Sie sind befähigt Softwarelösungen für Wissensprobleme vorzuschlagen.

Sie können mit grundlegende Begriffe wie Transaktion, OLTP, OLAP, Dimension und Kennzahlen umgehen und wissen wie man Anhand von operativen Quellsystemen, verdichteten und konsolidierten Data-Warehouse-Systemen und analytischen OLAP-Systemen eine dreistufige Architektur erarbeitet.

Die Studierenden beherrschen alle grundsätzlichen Komponenten von der Anforderung bis hin zur Realisierung einer flexiblen Analyse durch und setzen diese auch in SAP und Microsoft programmtechnisch anhand von Fallstudien um.

Persönliche Kompetenz

Die Studierenden sind zu vertieften eigenem Zeitmanagement und zum Selbststudium befähigt.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul kann für thematisch verwandte Studiengänge- und Fächer verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Grundlegende Kenntnisse in Datenmanagement und relationalen Datenbankmodellen.
(empfohlene Voraussetzung)

Inhalt

- 1 Einordnung Business Intelligence
 - 1.1 Begriffliche Einordnung
 - 1.2 Historie des Themenbereichs
- 2 Business Intelligence und Big Data
- 3 Business Intelligence und Data Science, insbes. KI
- 4 Data Warehouse
 - 4.1 ETL Prozesse
 - 4.2 Datenhaltung
 - 4.3 Berechtigungsverwaltung
- 5 In Memory Datenbanken
 - 5.1 Operatives Reporting vs strategisches Reporting
 - 5.2 Hybrides OLTP&OLAP
 - 5.3 Virtuelle Datenmodelle
- 6 Planung
 - 6.1 Tools und Techniken
- 7 Orchestrierung eines Verbund von (Cloud) Systemen aus Sicht der Business Intelligence



- 7.1 Stammdatenmanagement
- 7.2 Single Source of Truth

Lehr- und Lernmethoden

- Vorlesung mit seminaristischem Charakter
- Fallstudien
- Gastreferenten

Empfohlene Literaturliste

- Bauer, A., Günzel, H. [Hrsg.] (2013), Data Warehouse Systeme - Architektur, Entwicklung, Anwendung, 4. überarbeitete Auflage, dpunkt.verlag, Heidelberg
- Kemper, H.-G., Baars H., Mehanna, W. (2010), Business Intelligence - Grundlagen und praktische Anwendungen, Eine Einführung in die IT-basierte Managementunterstützung, 3. Auflage, Vieweg Verlag, Wiesbaden
- Gansor, T. Totok, A., Stock, S.(2015), Von der Strategie zum Business Intelligence Competency Center (BICC): Konzeption ? Betrieb ? Praxis, 2. überarbeitete Auflage dpunkt Verlag, Heidelberg
- Anahory, S., Murray, D. (1997), Data Warehouse - Planung, Implementierung und Administration, Addison-Wesley, Bonn
- Apel, D., Behme, W., Eberlein, R., Merighi, C. (2009), Datenqualität erfolgreich steuern - Praxislösungen für Business-Intelligence Projekte, Hanser Verlag, München
- Chamoni, P., Gluchowski, P. [Hrsg.] (1998), Analytische Informationssysteme - Data Warehouse, On-Line Analytical Processing, Data Mining, Springer Verlag, Berlin
- Gabriel, R., Gluchowski, P., Dittmar, C. (2008), Management-Support-Systeme und Business Intelligence: computergestützte Informationssysteme für Fach- und Führungskräfte, Springer Verlag, Berlin
- Golfarelli, M., Rizzi, S. (2009), Data Warehouse Design - Modern Principles and Methodologies, MacGrawHill, New York,
- Hinrichs, H. (2002), Datenqualitätsmanagement in Data Warehouse-Systemen, Dissertationsschrift an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Inmon, W. H. (2005), Building the data warehouse, Wiley Indianapolis, Ind
- Kimball, R. (2008), The data warehouse lifecycle toolkit, Wiley Indianapolis, 2. Auflage, Ind
- Mertens, P., Business Intelligence ? ein Überblick, Arbeitspapier 2/2002 der Universität Erlangen-Nürnberg, Bereich Wirtschaftsinformatik I.



- Ponniah, P. (2001), Data Warehouseing Fundamentals - A Comprehensive Guide for IT Professionals, John Wiley & Sons, Inc., New York,
- Runkler, T. A. (2010), Data Mining - Methoden und Algorithmen intelligenter Datenanalyse, Vieweg + Teubner, 1. Auflage, Wiesbaden,
- Vercellis, C. (2009), Business Intelligence - Data Mining and Optimization for Decision Making, John Wiley & Sons. Ltd



DB-04 Digitale Transformation gestalten

Modul Nr.	DB-04
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Meier
Kursnummer und Kursname	DB-04 Digitale Transformation gestalten
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Meier Nora Podehl
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Präsentation 30 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz

Das Modul vermittelt den Studierenden die fachlichen Kompetenzen, Digitalisierungspotenziale im Unternehmen zu erkennen sowie die damit einhergehenden Veränderungsprozesse zielgerichtet begleiten und steuern zu können.

Die Wissensvermittlung beleuchtet die Auslöser, Hemmnisse und insbesondere die Erfolgsfaktoren des Change Managements und geht dabei sowohl auf strategische Entscheidungsprozesse als auch operative Umsetzungsaspekte sowie auf veränderungswirksames Führungsverhalten ein.

Methodenkompetenz



Im Rahmen der Vorlesung werden Instrumente zur Organisationsanalyse sowie Methoden des Change Managements diskutiert, um die methodischen Handlungskompetenzen ausprägen dem stetigen Wandel auf sich ändernde Märkte, Branchen sowie Geschäftsfelder und Produkte strategiezentriert Rechnung zu tragen.

Die Erfolgsfaktoren des Wandels aufgreifend werden, nach Darstellung des typischen Verlaufs von Veränderungsprozessen, unter anderem folgende Inhalte praxisnah erarbeitet:

- Erarbeitung motivierender Zielbilder im Einklang mit der Unternehmensvision
- Vermeidung von Widerständen durch klare und sinnstiftende Kommunikation
- (Mitnehmende) Führungsqualitäten: Der positive Einfluss emotionaler Intelligenz im Kontext der Veränderung
- Partizipation und Entwicklung von Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen und interessierten Stakeholdern
- New Management: Entscheidungen und Entscheidungsprozesse im Wandel

Persönliche Kompetenz

Das Modul unterstützt die Teilnehmenden darin, die persönlichen Veränderungskompetenzen zu stärken, um mit der beschleunigten Veränderungsdynamik in Unternehmen Schritt halten und einen aktiven Beitrag für den Umbau in das veränderte Organisationsdesign leisten zu können.

Sozialkompetenz

Das Modul soll den teilnehmenden Personen Sicherheit für die Gestaltung von Change Prozessen geben, indem insbesondere die menschlichen Aspekte von Übergangsprozessen betrachtet werden. Dazu zählt beispielsweise der Umgang mit (eigenen) Irritationen und (eigenen) Emotionen infolge des Changes ebenso wie die Notwendigkeit empathischen Führungsverhaltens.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul kann in allen betriebswirtschaftlichen Studiengängen verwendet werden. Es liefert anwendungsorientiertes Wissen, das zunächst die theoretischen Grundlagen digitaler Transformationsprozesse mit Schwerpunkt auf das Change Management diskutiert und im praktischen Bezugsrahmen vertieft.

Der stetige Wandel und somit das Change Management versteht sich als integrale Herausforderung für Unternehmen, weswegen der Transfer respektive die gedankliche Einbettung in andere Studiengänge gelingt.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine



Inhalt

Das Modul erarbeitet respektive diskutiert die folgenden Themenstellungen:

- Die Organisation im Wandel: Rahmenbedingungen und Transformationsgeschwindigkeit
- Auslöser des Wandels und Einfluss auf das strategische Management
- Change Management: Grundlagen, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren
- Operative Begleitung des Changes: Phasen von Change-Prozessen
- Instrumente, Methoden und Techniken zur Begleitung von Veränderungsprozessen: Change Manager, Change Team, Projektorganisation und -umsetzung, Veränderung der Unternehmenskultur
- Risikomanagement, Bewusstsein schaffen und Kommunikation
- Führen im Wandel: Anforderungen und Voraussetzungen für Führungskräfte im Kontext digitaler Transformation und New Work
- Integration von digitalen Technologien in alle Unternehmensbereiche
- Einsatz von KI im Kontext digitaler Transformation
- Innovationsmanagement, strategische Entscheidungen und Change: Auswahl des richtigen Geschäftsmodells trotz der hohen Geschwindigkeit der Transformation
- Digitalisierung und Cyber-Security: Prozessmodellierung und Wandel unter Berücksichtigung von Informationssicherheit und Datenschutz

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristische Vorlesungen mit Workshops, Gruppen- und Einzelarbeiten zur gemeinsamen Diskussion der Ergebnisse.

Anwendungsbeispiele zur Einübung der vermittelten theoretischen Grundlagen sowie erläuterten Instrumente und Methoden der einzelnen Disziplinen.

Empfohlene Literaturliste

Daniel Goleman: Emotional Intelligence, why it can matter more than IQ, 2020, Bloomsbury Publishing

Gassmann, Oliver; Sutter Philipp: Digitale Transformation gestalten, Geschäftsmodelle Erfolgsfaktoren Checklisten, 3. Auflage, 2023, Carl Hanser Verlag

Lauer, Thomas: Change Management, Grundlagen und Erfolgsfaktoren, 3. Auflage, 2019, Springer-Verlag

Mira Maria Meiler: Emotionales Change Management, Wie Führungskräfte ihre persönliche und fachliche Veränderungskompetenz stärken, 2020, Springer-Verlag

Sassenrath, Marcus: New Management, Erfolgsfaktoren für die digitale Transformation, 2020, 2. Auflage, Haufe Group



Stefan Schifferer, Benjamin von Reitzenstein: Tools und Instrumente der Organisationsentwicklung, Erfolgreiche Umsetzung von Organisationsprojekten, 2018, Springer-Verlag

Vahs, Dietmar: Workbook Change Management: Methoden und Techniken, 3. Auflage, 2020, Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH



DB-07 Digital Marketing, Experience Management und e-commerce

Modul Nr.	DB-07
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Meier
Kursnummer und Kursname	DB-07 Digital Marketing, Experience Management und e-commerce
Lehrende	Florian Wenz
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Das Modul *Digital Marketing, Experience Management und e-commerce* soll die Studierenden fachlich in die Lage versetzen, sowohl die Grundlagen des digitalen Marketings zu verstehen und eine digitale Marketing-Strategie zu entwickeln, als auch die wesentlichen Voraussetzungen und Treiber des E-Commerce zu begreifen. In beiden Themengebieten spielt die Digitale Experience der Kunden eine so wesentliche Rolle, dass dieses Thema als dritter Schwerpunkt behandelt wird.

Nach Absolvieren des Moduls haben die Studierenden folgende fachlichen und methodischen Kompetenzen erreicht:



- Die Studierenden kennen die verschiedenen Methoden des Online-Marketings.
- Sie sind in der Lage, Marketing-Strategien zu entwickeln und einen zielgerichteten Marketing-Mix zu erstellen.
- Sie verfügen über Hintergrundwissen zu digitalen Brand- und Marketing-Strategien, auch zu solchen, die nicht klassisch dem digitalen Marketing zugeordnet werden.
- Sie verstehen die wesentlichen Treiber des E-Commerce sowie die zugehörigen Kennzahlen und Strategien.
- Sie können die User-Experience sowohl im Marketing als auch im E-Commerce analysieren, beschreiben und bewerten und kennen die wesentlichen Hebel zur Optimierung dieser.

Sozialkompetenz:

- Der seminaristische Stil der Veranstaltung fördert das Erlernen von sozialen Kompetenzen.
- Die Studierenden lernen durch integrierte Teamübungen die Zusammenarbeit im Team.
- Die Bereitschaft zur Kooperation sowie ggf. notwendiger Konfliktfähigkeit stellt dabei eine wesentliche Voraussetzung dar.
- Studierende lernen durch integrierte Präsentationsbestandteile die Bedeutung von Kommunikationsfähigkeit.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul ist ein Fach des Master-Studiengangs Digital Business und Digital Business Psychology.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine.

Inhalt

- 1 Digital Marketing als exponentiell wachsender Bestandteil des klassischen Marketing-Mix
 - 1.1 Integration von Digital Marketing in traditionelle Marketingstrategien
 - 1.2 Bedeutung von Datenanalyse und Big Data im Digital Marketing
 - 1.3 Einfluss von Social Media auf Markenbekanntheit und Kundenbindung
 - 1.4 Mobile Marketing und seine Rolle im modernen Marketing-Mix
- 2 Methoden und Beispiele des Online-Marketings



- 2.1 Suchmaschinenoptimierung (SEO) und Suchmaschinenmarketing (SEM)
- 2.2 Content Marketing: Strategien und Best Practices
- 2.3 E-Mail-Marketing: Automatisierung und Personalisierung
- 2.4 Influencer Marketing: Auswahl und Zusammenarbeit mit Influencern
- 2.5 Pay-per-Click (PPC) Werbung: Google Ads und Social Media Ads
- 3 Evolution der E-Commerce Strategien
 - 3.1 Omnichannel-Strategien und ihre Bedeutung
 - 3.2 Personalisierung und kundenspezifische Angebote
 - 3.3 Nutzung von Künstlicher Intelligenz und Machine Learning im E-Commerce
 - 3.4 Mobile Commerce: Trends und Entwicklungen
- 4 Customer Experience als wesentlicher Treiber der Success Stories im Digital Marketing
 - 4.1 Customer Journey Mapping und Touchpoint-Analyse
 - 4.2 Einsatz von Chatbots und KI zur Verbesserung der Customer Experience
 - 4.3 Bedeutung von Kundenfeedback und -bewertungen
 - 4.4 User Experience (UX) Design und seine Rolle im Digital Marketing

Lehr- und Lernmethoden

Vorlesung mit gemeinsamer Erarbeitung des Stoffs anhand von Präsentationen und Übungsfällen; Seminaristischer Unterricht, Diskussionen und Teamarbeit.



DB-10 Digital Human Resource Management

Modul Nr.	DB-10
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Bartscher
Kursnummer und Kursname	DB-10 Digital Human Resource Management
Lehrende	Prof. Dr. Thomas Bartscher
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Präsentation 30 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

- Fachkompetenz

Die Studierenden erkennen die technisch, angebots- und nachfrageseitig induzierten Veränderungen der global vernetzten Marktformen. Sie bewerten deren Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte, die Arbeitssysteme und die Arbeitnehmer und vertiefen diese Erkenntnis auf Berufsfelder bzw. Aufgabengebiete, in denen sie zukünftig tätig werden wollen.

Sie beschäftigen sich mit der weitreichenden Bedeutung des Faktors Mensch auf der Anbieter- und Nachfragerseite und besitzen ein erweitertes Wissen über die ökonomischen und arbeitspsychologischen Hintergründen der Digitalen Arbeitswelt.

Sie kennen relevante Aspekte der Arbeitsmarktökonomik und Arbeitsmarktforschung sowohl im industrie- als auch im Dienstleistungssektor.



Sie beschäftigen sich mit grundlegenden Fragestellungen der Datenanalyse (data science), mit den Gestaltungsfeldern von HR-/People-Analytics und Deep Learning Konzepten des Personalmanagements.

Sie kennen innovationsförderliche Arbeitskonzepte, sowie diesbezüglich förderliche Kommunikations- und Lernformen, wie etwa Tools und Technologien im Rahmen der Social Collaboration Diskussion, oder etwa Kanban, Scrum, Design Thinking, Open Innovation usw.

Im Rahmen von Fallstudien erarbeiten sich die Studierenden ein vertieftes Wissen über ausgewählte aktuelle Fragestellungen und diesbezügliche Lösungsansätzen aus der Praxis der Digitalen Arbeitswelt.

- Methodenkompetenz

Die Studierenden werden zum kritischen Vergleich theoretischer und methodischer Ansätze des Human Resource Management befähigt. Sie können den Technology Impact, insbesondere der Digitalisierung auf die Handlungsfelder des Human Resource Management und die Arbeitswelt im Allgemeinen benennen und auf praxisbezogene Fragestellungen anwenden.

- Persönliche Kompetenz

Die Studierenden trainieren ihre 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.

- Sozialkompetenz

Die Studierenden verstehen die Herausforderungen des Arbeitens von Menschen unter Face-to-face, aber auch unter virtuellen Gegebenheiten. Die Auswirkungen der Mensch-Maschine-Interaktion sind den Studierenden bekannt und können diese auf konkrete Fallsituationen übertragen und in Simulationen konkret gestalten. Die diesbezüglichen Herausforderungen von Diversity und Interkulturalität können sie klar herausarbeiten und in eine konkrete Gestaltungs- und Handlungskompetenz überführen..

Praxisnahe Führungskonzepte wie Resilienz, Gesundes Führen, Digital Leadership, Digital Learning Literacy (DLL), Führen in exponentiellen Strukturen usw. sind Ihnen vertraut.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Für alle Masterstudiengänge mit wirtschaftlichen/managementorientierten Bezug geeignet.



Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine.

Inhalt

1. Einführung in Digital HRM

- Stellenwert und Bedeutung von Digital HRM
 - Dynamik und Diskontinuität im Arbeitsleben
 - Mensch und digitale Arbeitswelt
 - Was bedeutet Digitalisierung im HR-Management?
 - Gründe und Ziele für die digitale Transformation im HRM
- Abgrenzung zu klassischem HRM
 - Vergleich traditioneller und digitaler HR-Prozesse
 - Einfluss auf HR-Kernfunktionen (z.B. Rekrutierung, Mitarbeiterverwaltung)

2. Digitale Transformation im HR-Bereich

- Strategien und Ansätze zur Digitalisierung
 - Digitale HR-Strategien und -Modelle
 - Rollen der HR-Abteilung in der digitalen Transformation
- Veränderungen im HR durch Technologie
 - Automatisierung, Robotik und Künstliche Intelligenz (KI) im HRM
 - Veränderungen der Arbeit durch Digitalisierung

3. Digitale HR-Tools und -Systeme

- HR-Software und Plattformen
 - Einführung in HR-Software wie SAP SuccessFactors, Workday, etc.
 - Vorteile und Herausforderungen bei der Implementierung
- Tools für spezifische HR-Funktionen
 - E-Recruiting, Learning Management Systeme (LMS), und Performance-Management-Tools

4. Künstliche Intelligenz und Automatisierung im HRM

- Künstliche Intelligenz in der Personalbeschaffung und im Onboarding
 - Automatisierte Bewerbungsscreenings und Chatbots
 - Ethische und datenschutzrechtliche Herausforderungen
- Automatisierung und maschinelles Lernen in der HR-Analyse
 - Anwendungsbereiche wie People Analytics und Predictive Analytics
 - Chancen und Risiken der datenbasierten Entscheidungsfindung

5. People Analytics und datenbasiertes HR-Management

- Einführung in People Analytics
 - Ziele und Nutzen von People Analytics
 - Rolle von HR-Analysten und datengetriebene Entscheidungsfindung



- Kennzahlen und KPI's im HRM
 - Wichtige Metriken und KPIs zur Bewertung von HR-Prozessen
 - Fallbeispiele für datengetriebene Entscheidungen

6. E-Recruiting und digitales Talentmanagement

- Digitale Rekrutierungskanäle und -methoden
 - Social Media Recruiting, digitale Jobportale und Talentpools
 - Analyse der Effektivität verschiedener Rekrutierungskanäle
- Talentmanagement im digitalen Zeitalter
 - Strategien für die digitale Talentbindung und Entwicklung
 - Förderung von Talent durch digitale Lernplattformen

7. Digital Learning & Development (L&D)

- E-Learning und digitale Schulungen
 - Methoden und Plattformen für digitales Lernen
 - Vorteile und Herausforderungen des E-Learnings
- Lernmanagementsysteme und virtuelle Schulungen
 - Bedeutung von LMS im Unternehmenskontext
 - Best Practices für die Implementierung

8. New Work und agile Arbeitsmethoden im HRM

- Konzepte der neuen Arbeitswelt
 - New Work, Remote Work und die Rolle von HR in der flexiblen Arbeitswelt
- Agile Methoden im HR-Management
 - Einführung in agile Arbeitsweisen wie Scrum und Kanban im HR
 - Anwendungsmöglichkeiten und Praxisbeispiele

9. Employee Experience und Mitarbeiterengagement

- Mitarbeiterzentrierte Ansätze im HRM
 - Employee Journey, Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung
 - Rolle von Digital HRM in der Steigerung des Mitarbeiterengagements
- Digitale Tools zur Verbesserung der Employee Experience
 - Feedback- und Umfragetools, Mitarbeiter-Apps und Gamification

10. Datenschutz und Ethik im Digital HRM

- Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im HR-Kontext
 - Datenschutzerfordernisse bei der Nutzung digitaler HR-Tools
 - Umgang mit sensiblen Mitarbeiterdaten
- Ethische Fragestellungen und Herausforderungen
 - Fairness und Transparenz bei KI-gestützten HR-Entscheidungen
 - Bias und Diskriminierung in automatisierten Systemen

11. Aktuelle Trends und zukünftige Entwicklungen im Digital HRM

- Trends und Innovationen im Digital HRM
 - Aktuelle Entwicklungen wie Virtual Reality (VR) im Training, Metaverse-Arbeit



- Blockchain und ihre mögliche Rolle im HRM
- Zukunftsperspektiven und Herausforderungen
 - Vorausschau auf mögliche Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen

12. Fallstudien und Praxisprojekte

- Analyse von Best-Practice-Beispielen
 - Untersuchung erfolgreicher Digital HRM-Umsetzungen
 - Lessons Learned aus der Praxis
- Praxisprojekt: Entwicklung eines digitalen HR-Konzeptes
 - Gruppenarbeit oder individuelle Projekte zur Anwendung des Erlernten

Lehr- und Lernmethoden

Fallstudienanalyse und Problem-Based Learning (PBL); Projektbasiertes Lernen; Flipped Classroom; Gruppenarbeit und kollaboratives Lernen; Gastvorträge und Experteninterviews; Wissenschaftliche Diskussionen und Peer-Review; Präsentationen und Pitch-Sessions

Empfohlene Literaturliste

Afting, C. et al: Transformation der Unternehmens- und Prozesskultur, in: Deekeling, D., Barghop, D. (Hrsg.): Kommunikation in der digitalen Transformation, Wiesbaden, 2017, S. 69 111

Arntz, M. et al.: Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation, ZEW-Gutachten und Forschungsberichte, Mannheim 2016/2024

Bartscher, T., Nissen, R.: Digitale Arbeitswelt: Herausforderungen und Chancen, <https://open.vhb.org/course/view.php?id=183>, Deggendorf/Bamberg 2020

Bartscher, T., Nissen, R.: Changemanagement für Personaler. Die digitale Arbeitswelt mitgestalten, Freiburg, München. Stuttgart 2019

Bartscher, T., Nissen, R.: Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 2. Auflage, München 2017

Bartscher, T., Nissen, R.: Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 3. Auflage, München 2025 (in Druck)

Berthel, J., Becker, F.G.: Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 12. Auflage, Stuttgart 2022

Berthel, J., Becker, F.G.: Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 11. Auflage, Stuttgart 2017

Beyerer, J.: vis IT [Big Data], Smarte Datenanalyse zur Entscheidungsunterstützung, IOSB Fraunhofer, Karlsruhe 2016/2024



- bitkom, Digitale Transformation / Branchen. Die Wirtschaft wird digital: klassische Branchen und Leitindustrien verschmelzen mit IT, Berlin 2018, <https://www.bitkom.org/Themen/Digitale-Transformation-Branchen/index.jsp>; abgerufen am 02.10.2024
- Bonin, H. et al.: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, ZEW Kurzexpertise Nr. 57, Mannheim 2015
- Bruch, H. et al.: Arbeitswelt im Umbruch. Von den erfolgreichen Pionieren lernen, TOP JOB-Trendstudie 2016, Konstanz 2016
- Brussig, M.: Demografischer Wandel. Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland, in: Hank, K., Kreyenfeld, M. (Hrsg.): Social Demography Forschung an der Schnittstelle von Soziologie und Demographie, Wiesbaden 2015, S. 295324
- Brühl, V.: Wirtschaft des 21. Jahrhunderts. Herausforderungen in der Hightech-Ökonomie, Wiesbaden 2015
- Brynjolfsson E., McAfee, A.: The Second Machine Age: Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird, Kulmbach 2018
- Brynjolfsson, E., McAfee, A.: Machine, Platform, Crowd: Wie wir das Beste aus unserer digitalen Zukunft machen, Kulmbach 2018
- Brynjolfsson, E, McAfee, A.: Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future, New York 2017
- Brynjolfsson, E, McAfee, A.: The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, New York 2016
- Brynjolfsson, E., McAfee, A.: Race Against The Machine: How The Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity and Irreversibly Transforming Employment and The Economy, Lexington 2012
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (bmas.bund), Arbeiten 4.0 - Das Weissbuch, Berlin 2016 a, <http://www.arbeitenviernull.de/>; abgerufen am 02.10.2024
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (bmas.bund), Wertewelten Arbeiten 4.0, Berlin 2016 b, <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb-studie-wertewelten-a40.html>; abgerufen am 02.10.2024
- Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V. (DGVN) (Hrsg.): Eine Globale Zeitenwende? Die Weltsicht der Vereinten Nationen, Berlin 16.03.2017, <https://dgvn.de/meldung/eine-globale-zeitenwende-die-weltsicht-der-vereinten-nationen/>; abgerufen am 02.10.2024
- Diamandis, P.H., Kotler, S.: Bold: How to Go Big, Create Wealth and Impact the World, New York et al. 2015
- Diamandis, P.H.: Vorwort, in: Ismail, S. et al.: Exponentielle Organisationen: Das Konstruktionsprinzip für die Transformation von Unternehmen im Informationszeitalter, München 2017



- Diana, F.: Exponential Organizations, in: frankdiana 01.04.2015, <https://frankdiana.net/2015/04/01/exponential-organizations/>; abgerufen am 02.10.2024
- Dörner, S.: Moores Law ist tot macht die Tech-Revolution eine Pause?, in: t3n, 27.02.2017, <https://t3n.de/news/moores-law-tech-revolution-799448/>; abgerufen am 02.10.2024
- Dörner, S.: Digitalisierung: Wer jetzt nicht exponentiell denkt, droht unterzugehen, in: t3n, 05.05.2017, <https://t3n.de/news/digitalisierung-exponentiell-singularity-820706/>; abgerufen am 02.10.2024
- Edelmann, W., Wittmann, S.: Lernpsychologie: Mit Onlinematerial, 8. Auflage, Weinheim 2019, <http://www.lernpsychologie.net/lerntheorien/konstruktivismus>; abgerufen am 02.10.2024
- Eilers, S. et al.: HAYS HR-Report 2019. Schwerpunkt Beschäftigungseffekte der Digitalisierung, Mannheim 2019; <https://www.hays.de/documents/10192/118775/hays-studie-hr-report-2019.pdf/b4dd2e3c-120e-8094-e586-bdf99ac04194>; abgerufen am 02.10.2024
- Eilers, S. et al.: HAYS HR-REPORT 2017. Schwerpunkt: Kompetenzen für eine Digitale Welt, Mannheim 2017, <https://www.hays.de/documents/10192/118775/Hays-Studie-HR-Report-2017.pdf/3df94932-63ca-4706-830b-583c107c098e>; abgerufen am 02.10.2024
- Hackl, B. et al.: New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt, Wiesbaden 2017
- Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P., Niehaus, J. (Hrsg.): Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen, 2. Auflage, Baden-Baden 2018
- Hirsch-Kreinsen, H., Steven, M.: Digitale Transformation von Arbeit: Entwicklungstrends und Gestaltungsansätze, Stuttgart 2020
- Ismail, S., Malone, M.S., van Geest, Y.: Exponentielle Organisationen: Das Konstruktionsprinzip für die Transformation von Unternehmen im Informationszeitalter, München 2017
- Ismail, S., Malone, M.S., van Geest, Y.: Exponential Organizations. Why new organizations are ten times better, faster, and cheaper than yours (and what to do about it), New York 2014
- Jánszky, G.S., Abicht, L.: 2025 - So arbeiten wir in der Zukunft, Berlin 2013
- Jánszky, G.S., Abicht, L.: 2030 Wie viel Mensch verträgt die Zukunft? Leipzig 2018
- Jochmann, W., Belch, T.: Die HR-Funktion in der digitalen Transformation, in: Personalwirtschaft, vol. 31, 2016, Sonderheft 12, S. 16-18
- Johnson, G. et al.: Strategisches Management, 12. Auflage, München 2022
- Johnson, G.: Rethinking incrementalism, in: Strategic Management Journal, vol. 9, 1988, pp. 75-91
- Kamberg, M.: Tägliche Verbesserung, Stuttgart 2016, <http://taegliche-verbesserung.de/>; abgerufen am 02.10.2024



- Klein, A.: Controlling-Instrumente für modernes Human Resource Management, München 2012
- Klein, M.: HR Social Software Unternehmensinterne Weblogs, Wikis und Social Networking Services für Prozesse des Personalmanagements, Göttingen 2012
- Klein, M., Schumann, M.: Einsatz von Social Networking Sites im Personalmanagement von Unternehmen, in: PERSONALquarterly, vol. 68, 2016, Heft 3, S. 32-39
- Leimeister, J., Durward, D. et al.: Crowd Work in Deutschland Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen, in: Hans-Böckler-Stiftung, Study 323, Düsseldorf 2016
- Lorenz, M. et al.: Man and Machine in Industry 4.0., BCG-Studie, München 2015
- McKinsey, Disruptive forces in the industrial sectors, Chicago 2018, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/automotive%20and%20assembly/our%20insights/how%20industrial%20companies%20can%20respond%20to%20disruptive%20forces/disruptive-forces-in-the-industrial-sectors.ashx>; abgerufen am 02.10.2024
- Navimipour, N.J., Rahmani, A.M., Navin A.H., Hosseinzadeh, M.: Expert Cloud: A Cloud-based framework to share the knowledge and skills of human resources, in: Computers in Human Behaviour, vol. 46, 2015, pp. 5774
- Oechsler, W.A., Paul, C.: Personal und Arbeit, 2019
- Pfeiffer, S. et al.: Industrie 4.0 Qualifizierung 2015, Frankfurt 2016:
- Pfeiffer, S. et al.: Industrie 4.0 Qualifizierung 2025, Studie VDMBA, <https://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/2016-Pfeiffer-Industrie40-Qualifizierung2025.pdf>; abgerufen am 02.10.2024
- Rifkin, J.: Die dritte industrielle Revolution. Die Zukunft der Wirtschaft nach dem Atomzeitalter, 2. Auflage, Frankfurt 2017
- Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie, 5. Auflage, Göttingen 2024
- Scholz, C.: Personalmanagement Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Auflage, München, 2014
- Siepmann, D.: Industrie 4.0 Fünf zentrale Paradigmen, in: Roth, A. (Hrsg.): Einführung und Umsetzung von Industrie 4.0: Grundlagen, Vorgehensmodell und Use Cases aus der Praxis, Wiesbaden 2016, S. 35-46
- Stock-Homburg, R.: Personalmanagement: Theorien Konzepte Instrumente, 4. Auflage, Wiesbaden 2019
- Surrey, H., Tiberius (Hrsg.): Die Zukunft des Personalmanagements. Herausforderungen, Lösungsansätze und Gestaltungsoptionen, Zürich 2018
- Ulich, E.: Arbeitspsychologie, 9. Auflage, Zürich, Stuttgart 2023
- Vahs, D., Brem, A.: Innovationsmanagement, 6. Auflage, Stuttgart 2022



DB-12 Management und IT-Consulting

Modul Nr.	DB-12
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Michael Scholz
Kursnummer und Kursname	DB-12 Management und IT-Consulting
Lehrende	Maximilian Banke Prof. Dr. Michael Scholz
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden erwerben theoretische und praktische Kenntnisse über das breite Spektrum von Vorgehensweisen, Techniken und Methoden in Management- und IT-Consulting-Prozessen.

Nach dem Kurs können die Studierenden

- typische bzw. beispielhafte Problemstellungen im Consulting aufnehmen
- Problemstellungen strukturieren
- Lösungsansätze entwerfen und bewerten
- Lösungen erarbeiten sowie
- den Erfolg messen und aufzeigen.

Der Kurs fokussiert dabei auf



- ausgewählte Managementkompetenzen sowie
- typische Fragestellungen aus dem Bereich der IT

Fach- und Methodenkompetenz:

- Die Studierenden erkennen Frage- und Problemstellungen bei der Beratung von Unternehmen, die mit geeigneten Vorgehensweisen, Methoden und Techniken beantwortet werden können. Sie sind in der Lage diese anzuwenden und die gestellten Probleme zu lösen.
- Die Fähigkeit zur praktischen Anwendung und Umsetzung des erworbenen Wissens in Management- und IT-Beratungsprojekten wird eingeübt.

Soziale Kompetenz:

- In diesem Modul stehen neben den theoretisch, wissenschaftlichen Inhalten der Ausbau und die Vertiefung sozialer Kompetenzen im Vordergrund. Teamorientiertes Problemlösen und Präsentationen mit anschließender Diskussion und Konfliktmanagement in Beratungsprozessen (Rollenspiele) sind ein wichtiger Bestandteil dieser Veranstaltung.

Persönliche Kompetenz:

- Die Studierenden erwerben Kenntnisse und Fähigkeiten zur praktischen Anwendung von Methoden und Techniken zur Verbesserung der Kommunikation und zum Konfliktmanagement in Beratungsprozessen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul kann in weiterführenden Fächern des Master Wirtschaftsinformatik und Digital Business sowie fachaähnlichen Studiengängen verwendet werden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

keine

Inhalt

- Einführung
- Wertbeitrag von IT
- Entwicklung von IT-Strategien
- Organisation der IT
- IT-Projektmanagement
- IT-Anforderungsmanagement
- IT-Architekturen



Lehr- und Lernmethoden

- Seminaristischer Unterricht
- Fallstudien
- Teamarbeiten
- Präsentationen und Diskussionen

Empfohlene Literaturliste

- Hofmann, J. und Schmidt, W. (2007), Masterkurs IT-Management, Vieweg + Teubner.
- Johanning, V. (2020), Organisation und Führung der IT - Die neue Rolle der IT und des CIOs in der digitalen Transformation, Springer Vieweg.
- Krcmar, H. (2015), Informationsmanagement, 6. Auflage, Springer Gabler.
- Polák, P. (2017) The productivity paradox: A meta-analysis, Information Economics and Policy, 38, S. 38-54.
- Schreyögg, G. und Geiger, D. (2024), Organisation - Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien, 7. Auflage, Springer Gabler.
- Tiemeyer, E. (2020), Handbuch IT-Management - Konzepte, Methoden, Lösungen und Arbeitshilfen für die Praxis. 7. Auflage, Hanser Verlag.



DB-13 Interdisziplinäres Projekt

Modul Nr.	DB-13
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Johann Nagengast
Kursnummer und Kursname	DB-13 Interdisziplinäres Projekt
Lehrende	Prof. Dr. Veronika Fetzter Prof. Dr. Johann Nagengast
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	6
Workload	Präsenzzeit: 70 Stunden Selbststudium: 110 Stunden Gesamt: 180 Stunden
Prüfungsarten	Präsentation 15 - 45 Min.
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Interdisziplinarität ist eine wichtige Zukunftskompetenz, da die Herausforderungen in einer digitalen und vernetzten Welt immer komplexer werden. Die Studierenden arbeiten in interdisziplinären Teams und bearbeiten Aufgabenstellungen, die in Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen, Non-Profit-Organisationen oder öffentlichen Institutionen erarbeitet werden. Die Studierenden untersuchen die Problemstellung aus verschiedenen fachlichen Perspektiven und führen das bis dato Erlernte im Rahmen des Projekts zusammen. Durch den direkten Praxisbezug, erlernen sie einen reflektierten Umgang mit den Auswirkungen der digitalen Transformation und das agieren in interdisziplinären Teams.

Die Teilnehmer sollen in diesem Modul mit dem Projektmanagement vertraut werden. Dies umfasst nicht nur das Kennenlernen und Verstehen von grundsätzlichen Theorien,



sondern vielmehr auch das Erlernen der Fähigkeiten, die zur sinnvollen und erfolgreichen Steuerung von Projekten zur Verfügung stehen. Die Teilnehmer erlernen in diesem Modul, wie Sie die Gesamtheit der Projektmanagement-Methoden pragmatisch und erfolgreich anwenden. Sie trainieren dabei u.a., wie Sie

- o Ihre Projekte zum von Ihrem Kunden gewünschten Erfolg führen,
- o Ihre eigenen Ressourcen und die Ihrer Organisation effizient und effektiv einsetzen,
- o die Zusammenarbeit mit Dritten optimieren können,
- o die strukturierte Umsetzung von Projektideen unter verschiedensten Rahmenbedingungen gewährleisten,
- o das grundsätzliche Verständnis des Projektmanagements verinnerlichen Ihnen schon bekannte Vorgehensweisen optimieren.

Fachkompetenz

Die Studierenden untersuchen eine spezifische Problemstellung aus verschiedenen fachlichen Perspektiven und führen das bis dato Erlernte im Rahmen des Projekts zusammen.

- Digital Business : Verständnis der wirtschaftlichen und organisatorischen Herausforderungen der digitalen Transformation in verschiedenen Branchen.
- Psychologie : Anwendung von psychologischen Prinzipien zur Analyse von Konsumentenverhalten, Mitarbeitermotivation oder technologischem Vertrauen.
- Technologie : Fähigkeit, digitale Technologien wie KI, Big Data oder UX-Design für praktische Lösungen einzusetzen.
- Projektmanagement : Fähigkeit des sinnvollen Einsatzes von Projektmanagement Methoden.

Methodenkompetenz

- Projektmanagement: Durchführung eines Projekts unter realen Bedingungen in Zusammenarbeit mit externen Partnern.
- Agile Methoden: Anwendung agiler Prinzipien wie Scrum oder Kanban für das iterative Entwickeln von Konzepten.
- Interdisziplinäre Ansätze: Fähigkeit, verschiedene Fachdisziplinen in einem Projekt zu integrieren und Synergien zu nutzen.

Persönliche Kompetenz und Sozialkompetenz

- Eigenverantwortung : Verantwortung für ein echtes Projekt und dessen Erfolg in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft oder Gesellschaft.
- Kreativität und Problemlösung : Entwicklung innovativer Lösungen für reale digitale Herausforderungen.
- Reflexion und Lernbereitschaft: Fähigkeit, aus Feedback und praktischen Erfahrungen zu lernen und sich kontinuierlich zu verbessern.



- Teamarbeit in interdisziplinären Teams : Effektive Zusammenarbeit in Teams mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen.
- Verhandlungskompetenz : Kommunikation und Abstimmung mit externen Partnern, Präsentation und Diskussion von Lösungsvorschlägen.
- Networking : Aufbau von Kontakten und Netzwerken mit Unternehmen und gesellschaftlichen Akteuren.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Pflichtmodul DB 13 Interdisziplinäres Projekt in diesem Studiengang.

Mögliche Anrechenbarkeit auf vergleichbare Modul in anderen Master Studiengängen der THD.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine.

Inhalt

- 1 Einführung ins Projekt und Grundlagen
 - Einführung in das Thema und Zielsetzung
 - Grundlagen der digitalen Transformation
 - Vorstellung des interdisziplinären Ansatzes
- 2 Grundlagen des klassischen und agilen Projektmanagements
- 3 Problemfindung und Partner-Kooperation
 - Vorstellung der Partnerunternehmen/Institutionen
 - Problemanalyse und Themenwahl
 - Zieldefinition und Klärung der Erwartungen
- 4 Interdisziplinäre Analyse
 - Wirtschaftliche Analyse des Problems
 - Psychologische Analyse des menschlichen Verhaltens
 - Technologische Analyse der eingesetzten Tools
 - Ethische und gesellschaftliche Fragestellungen
- 5 Entwicklung von Lösungen
 - Entwurf von Lösungsansätzen
 - Nutzung von interdisziplinären Methoden (z.B. Design Thinking, Prototyping)
 - Feedbackschleifen mit Praxispartnern
- 6 Präsentation und Abschluss
 - Präsentation der Lösungen und Ergebnisse
 - Reflexion und Feedback aus der Praxis
 - Abschluss und Ausblick auf zukünftige Entwicklungen



Lehr- und Lernmethoden

Challenge-basiertes Lernen

Seminaristischer Unterricht

Fallstudien-basiertes Lernen

Empfohlene Literaturliste

- Project Management Institute (PMI): A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide), aktuellste Auflage
- K. Schwaber / J. Sutherland, Scrum Guide, <http://www.scrum.org/Scrum-Guide>, aktuellste Auflage
- K. Beck (u. a.), Das agile Manifest, <http://agilemanifesto.org>, aktuellste Auflage
- Watzlawick, Paul, Anleitung zum Unglücklichsein, ISBN 3-492244-41-6, aktuellste Auflage
- DeMarco, Tom; Der Termin, ISBN 3-446401-65-2, aktuellste Auflage



DB-14 Megatrends, Geopolitische Risiken und Nachhaltigkeit

Modul Nr.	DB-14
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Hanjo Allinger
Kursnummer und Kursname	DB-14 Megatrends, Geopolitische Risiken und Nachhaltigkeit
Lehrende	Prof. Dr. Hanjo Allinger
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Fachkompetenz

- Die Studierenden verstehen zentrale Megatrends (z. B. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, demografischer Wandel, Nachhaltigkeit) und können deren wirtschaftliche und gesellschaftliche Auswirkungen analysieren.
- Sie können geopolitische Risiken identifizieren, deren wirtschaftliche Bedeutung bewerten und darauf basierende Handlungsstrategien für Unternehmen ableiten.
- Die Studierenden verstehen die Konzepte der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial) und deren Einfluss auf Geschäftsmodelle und Unternehmensstrategien.



Methodenkompetenz

- Durchführung wöchentlicher Fallstudien zu aktuellen volkswirtschaftlichen Entwicklungen.
- Anwendung von makroökonomischen Modellen zur Analyse globaler Risiken und Trends.
- Entwicklung von strategischen Handlungsempfehlungen auf Basis wirtschaftlicher Szenario-Analysen.

Persönliche Kompetenz

- Kritische Reflexion globaler wirtschaftlicher Entwicklungen und deren Auswirkungen.
- Fähigkeit, wirtschaftspolitische Maßnahmen im internationalen Kontext zu bewerten.
- Förderung von Entscheidungs- und Argumentationsfähigkeit im wirtschaftlichen Umfeld.

Sozialkompetenz

- Teamarbeit in Kleingruppen zur Bearbeitung wöchentlicher Fallstudien.
- Präsentation der Gruppenergebnisse vor der gesamten Lehrveranstaltung.
- Austausch und Diskussion über volkswirtschaftliche Themen und geopolitische Risiken.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Das Modul ist insbesondere für wirtschaftswissenschaftliche und interdisziplinäre Masterprogramme konzipiert, die volkswirtschaftliche und geopolitische Kompetenzen fördern.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Grundkenntnisse in Makroökonomie und internationaler Wirtschaftspolitik sind hilfreich.

Inhalt

- Einführung in Megatrends und ihre makroökonomischen Auswirkungen.
- Geopolitische Risiken und deren Bedeutung für internationale Handels- und Finanzmärkte.
- Nachhaltigkeit und Wirtschaftswachstum: Konflikte und Synergien.
- Methoden der wirtschaftlichen Szenario-Analyse und Modellierung.
- Fallstudien zu aktuellen volkswirtschaftlichen Entwicklungen und politischen Maßnahmen.

Erweiterte Inhalte des Moduls

- Migration und ihre volkswirtschaftlichen Auswirkungen auf Arbeitsmärkte und Wachstum.
- Ökonomische Theorien zu Migration, Brain Drain vs. Brain Gain.
- Umweltökonomische Ansätze: Externalitäten, Internalisierung und Marktlösungen.



- Das Coase-Theorem und seine Anwendung auf Umweltprobleme.
- Emissionshandelssysteme (ETS) als marktwirtschaftliche Steuerungsmechanismen.
- Voluntary Carbon Markets: Struktur, Funktionsweise und wirtschaftliche Bedeutung.

Lehr- und Lernmethoden

- Wöchentliche Einführung durch den Dozenten zu aktuellen volkswirtschaftlichen Themen.
- Kleingruppenarbeit an Fallstudien mit eigenständiger Recherche und Analyse.
- Präsentation der Gruppenergebnisse mit anschließender Diskussion.
- Reflexion und kritische Auseinandersetzung mit den präsentierten Fallstudien.

Besonderes

- Praxisnahe Bearbeitung wirtschaftlicher und geopolitischer Fragestellungen.
- Einbindung von aktuellen makroökonomischen Daten und Marktanalysen.
- Gastvorträge von Experten aus Wirtschaft und Politik.

Empfohlene Literaturliste

- Mankiw, N. G. (2020). Makroökonomik. Schäffer-Poeschel.
- Krugman, P., Obstfeld, M., & Melitz, M. (2018). Internationale Wirtschaft: Theorie und Politik. Pearson.
- Sachs, J. (2015). The Age of Sustainable Development. Columbia University Press.
- Ergänzende Artikel und Berichte aus aktuellen Wirtschafts- und Politikanalysen.

Zusätzliche Literaturverweise

- Borjas, G. (2014). Immigration Economics. Harvard University Press.
- Stern, N. (2007). The Economics of Climate Change: The Stern Review. Cambridge University Press.
- Coase, R. H. (1960). The Problem of Social Cost. Journal of Law and Economics, 3, 1-44.
- Weitzman, M. L. (1974). Prices vs. Quantities. Review of Economic Studies, 41(4), 477-491.
- Aldy, J. E., & Stavins, R. N. (2012). The Promise and Problems of Pricing Carbon. Journal of Environment and Development, 21(2), 152-180.



DB-15 Cyber Security und Datenschutz

Modul Nr.	DB-15
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Michael Heigl
Kursnummer und Kursname	DB-15 Cyber Security und Datenschutz
Semester	3
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
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	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Dieses Modul vermittelt grundlegende Kenntnisse in den Bereichen Cyber Security und Datenschutz. Die Studierenden lernen, wie sie Systeme und Daten vor Angriffen und Missbrauch schützen können und wie sie Datenschutzrichtlinien und -verfahren entwickeln und anwenden können. Gleichzeitig erlangen sie ein tiefgreifendes Verständnis für die rechtlichen und technischen Anforderungen des Datenschutzes. Sie erkennen die enge Verbindung zwischen Cyber-Sicherheit und Datenschutz und sind in der Lage, Sicherheitsstrategien zu entwickeln, die sowohl vor Cyber-Bedrohungen schützen als auch den Schutz personenbezogener Daten sicherstellen. Darüber hinaus erwerben sie die Fähigkeit, Privacy Preserving Systeme zu gestalten, die Datenschutz und Sicherheit vereinen.

- Fachkompetenz



- Verständnis der Grundlagen : Die Studierenden erwerben umfassende Kenntnisse über Cyber-Bedrohungen (z.B. Malware, Phishing) und deren Auswirkungen auf Unternehmen. Sie können diese Bedrohungen in realen Szenarien identifizieren und analysieren. Sie verfügen über grundlegende Kenntnisse im Bereich der Informatik und den zugehörigen technischen Grundlagen.
- Rechtliche Rahmenbedingungen : Die Vorlesung behandelt die DSGVO und andere relevante Gesetze, wobei die Studierenden lernen, wie diese Vorschriften in der Praxis angewendet werden, um rechtliche Risiken zu minimieren. Sie verstehen, wie gesetzliche Anforderungen in die Gestaltung von Cyber-Sicherheitsmaßnahmen integriert werden können.
- Risikomanagement : Die Studierenden sind in der Lage, Sicherheitsrisiken systematisch zu bewerten und geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu entwickeln, einschließlich der Kenntnis über Risikoanalyse-Tools.
- Sicherheitsstrategien : Die Entwicklung und Implementierung von Sicherheitskonzepten wird anhand von Fallstudien geübt, wobei die Studierenden lernen, Sicherheitsrichtlinien zu formulieren, die spezifische Unternehmensbedürfnisse adressieren.
- Organisatorische Maßnahmen: Die Studierenden verstehen die Rolle von organisatorischen Maßnahmen wie Datenschutzrichtlinien, Mitarbeiterschulungen, der Rolle des Datenschutzbeauftragten und deren Integration in betriebliche Prozesse.
- Technologische Kenntnisse : Praktische Übungen zur Nutzung von Sicherheitssoftware (z.B. Firewalls, IDS) ermöglichen den Studierenden, technologische Lösungen zur Gewährleistung der Datensicherheit zu verstehen und anzuwenden.
- Privacy Preserving Systeme: Die Studierenden lernen, wie Systeme konzipiert werden können, die Datenschutz von Grund auf berücksichtigen (Privacy by Design) und Nutzerdaten bei der Verarbeitung effektiv schützen (Privacy by Default). Sie erlangen grundlegende Kenntnisse über fortgeschrittene Technologien wie Differential Privacy, Pseudonymisierung, Anonymisierung, Secure Multi-Party Computation und Zero-Knowledge-Proofs.
- Methodenkompetenz
 - Analytische Fähigkeiten : Die Studierenden lernen, verschiedene Methoden zur Risikoanalyse anzuwenden, wie z.B. SWOT-Analysen und Bedrohungsmodellierung, um Sicherheitslücken und Risiken für die Privatsphäre zu identifizieren und zu bewerten. Sie können wissenschaftliche Fachtexte recherchieren, interpretieren und hinterfragen.



- Privacy-Preserving Techniken: Die Studierenden erlernen den Einsatz moderner Technologien zur Wahrung der Privatsphäre, darunter Verschlüsselung, Anonymisierung, Pseudonymisierung sowie datenschutzfreundliche Architekturen. Dabei lernen sie, diese Technologien im Zusammenspiel mit Cyber-Sicherheitsmaßnahmen anzuwenden.
- Entwicklung von Sicherheitskonzepten : In Gruppenprojekten entwerfen die Studierenden Sicherheits- und Datenschutzkonzepte, die auf spezifische Szenarien zugeschnitten sind, und präsentieren diese vor der Klasse. Sie haben die Fähigkeit zum grundlegenden Gestalten von Schnittstellen zwischen Informatik, Wirtschaft und Verwaltung unter besonderer Berücksichtigung der Digitalisierung.
- Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA): Die Studierenden erwerben die Fähigkeit, Risiken für die Privatsphäre systematisch zu bewerten und zu minimieren. Sie erlernen die Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen (DSFA) gemäß den Vorgaben der DSGVO und erstellen strukturierte DSFA-Berichte als Grundlage für Maßnahmen zur Risikominimierung.
- Audits und Compliance : Die Durchführung von Compliance-Audits wird anhand praktischer Beispiele geübt, um sicherzustellen, dass die Studierenden die Anforderungen der DSGVO und anderer Vorschriften verstehen und umsetzen können.
- Schulung und Sensibilisierung : Die Studierenden entwickeln Schulungsunterlagen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für Cyber-Sicherheitspraktiken und Datenschutzthematiken. Sie lernen, wie man effektive Schulungsprogramme gestaltet.
- Notfallmanagement : Die Erstellung von Notfallplänen und die Durchführung von Simulationen zur Reaktion auf Sicherheitsvorfälle werden behandelt, um die Studierenden auf reale Krisensituationen vorzubereiten.
- Persönliche Kompetenz
 - Ethisches Bewusstsein : Die Studierenden reflektieren über ethische Fragestellungen im Datenschutz und diskutieren die Verantwortung, die mit dem Umgang mit sensiblen Daten verbunden ist.
 - Verantwortungsbewusstsein : Die Vorlesung fördert ein Bewusstsein für die persönliche und berufliche Verantwortung im Umgang mit Daten. Die Studierenden lernen, wie ihre Entscheidungen die Privatsphäre und Sicherheit von Individuen beeinflussen können, und werden dazu ermutigt die Studierenden, verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.
 - Integrität : Fallstudien zu Datenmissbrauch, Datenschutzverletzungen und deren Folgen helfen den



- Studierenden, die Bedeutung von Integrität im Umgang mit Informationen zu erkennen und zu verinnerlichen.
- Selbstreflexion : Die Studierenden führen persönliche Reflexionen über ihre Werte und deren Einfluss auf ihre berufliche Praxis durch, um ein besseres Verständnis für ihre Rolle im Datenschutz zu entwickeln.
 - Lebenslanges Lernen : Die Vorlesung betont die Notwendigkeit, sich kontinuierlich über neue Bedrohungen und Technologien im Bereich Cyber-Sicherheit zu informieren und weiterzubilden.
 - Sozialkompetenz
 - Teamarbeit : In Gruppenprojekten arbeiten die Studierenden zusammen, um Sicherheits- und Datenschutzlösungen zu entwickeln, und lernen die Bedeutung von Teamarbeit in der Cyber-Sicherheit. Sie sind in der Lage, in interdisziplinären Teams zu arbeiten und können entsprechend kommunizieren, kooperieren sowie bei Konflikten einen Konsens in der Gruppe herstellen und nach gemeinsamen Lösungen suchen.
 - Kommunikationsfähigkeiten : Die Studierenden üben, technische Informationen klar und verständlich zu präsentieren, sowohl schriftlich als auch mündlich, um verschiedene Zielgruppen zu erreichen. Sie sind in der Lage, an juristischen Diskussionen zu Entwicklungen und Ereignissen in der Informatik teilzunehmen und diese vor dem Hintergrund geltender Gesetze und ethischer Fragestellungen kritisch zu bewerten.
 - Stakeholder-Management : Die Vorlesung behandelt die Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessengruppen, einschließlich IT- und Rechtsexperten, um umfassende Sicherheitsstrategien zu entwickeln. Sie entwickeln Strategien, um alle Stakeholder in Sicherheits- und Datenschutzprozesse einzubinden und deren Bedürfnisse und Perspektiven zu berücksichtigen, um umfassende und nachhaltige Sicherheitsstrategien zu entwickeln.
 - Konfliktlösung : Rollenspiele und Szenarien helfen den Studierenden, Konflikte zu erkennen und Lösungen zu finden, die alle Beteiligten berücksichtigen.
 - Empathie : Diskussionen über die Auswirkungen von Datenschutzverletzungen und Cyber-Angriffen auf Einzelpersonen und Unternehmen fördern das Einfühlungsvermögen der Studierenden. Sie entwickeln ein tiefes Verständnis für die sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Folgen von Cyber-Sicherheitsentscheidungen und lernen, wie sie datenschutz- und



sicherheitsrelevante Maßnahmen mit ethischer Verantwortung und Rücksichtnahme auf Betroffene gestalten können.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine spezifischen.

Inhalt

Inhalt des Moduls:

1. Einführung in Cyber Security und Datenschutz

- Grundlagen der Informationssicherheit :
 - Definitionen und Ziele (Schutzziele) der Informationssicherheit.
 - Technische und organisatorische Maßnahmen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz / Schutzbedarfsfeststellung.
 - Risiken (Risikoanalyse, Schadensklassen, Risikomatrix, Risikobehandlung)
 - Bedeutung für Unternehmen und Gesellschaft.
 - Informationssicherheitsmanagementsysteme (ISMS) und BSI IT-Grundschutz.
- Überblick über Datenschutz :
 - Einführung in den Datenschutz und seine Relevanz.
 - Grundprinzipien der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

2. Bedrohungen und Risiken

- Typen von Cyber-Bedrohungen :
 - Detaillierte Analyse von Malware (Viren, Würmer, Trojaner).
 - Phishing-Techniken und deren Erkennung.
 - Ransomware: Funktionsweise und Präventionsstrategien.
 - Distributed Denial of Service (DDoS) Angriffe und deren Auswirkungen.
- Risikomanagement :
 - Methoden zur Identifikation von Sicherheitsrisiken (z.B. SWOT-Analyse).
 - Bewertung und Priorisierung von Risiken.
 - Einführung in Risikoanalyse-Tools und -Techniken.

3. Technologische Lösungen

- Sicherheitsarchitekturen :
 - Funktionsweise und Implementierung von Firewalls.
 - Intrusion Detection Systems (IDS) und Intrusion Prevention Systems (IPS).



- Verschlüsselungstechnologien: Symmetrische vs. asymmetrische Verschlüsselung (Grundlegende klassische Verfahren, Grundzüge Kryptoanalyse, Einführung moderne Kryptographie).
- Implementierung von Sicherheitsmaßnahmen :
 - Best Practices für Netzwerksicherheit.
 - Sicherheitsrichtlinien für den Umgang mit Daten und IT-Ressourcen.

4. Rechtliche und ethische Aspekte

- Rechtliche Rahmenbedingungen :
 - Detaillierte Analyse der DSGVO: Rechte der Betroffenen, Pflichten der Unternehmen.
 - Aufbewahrungspflichten/-fristen, Lösungskonzept
 - Rechenschafts- und Dokumentationspflichten
 - Rechte der Betroffenen / Schadensersatz für Folgen von Datenschutzverordnungen
 - Weitere relevante Gesetze (z.B. BDSG, ePrivacy-Verordnung).
- Ethische Fragestellungen :
 - Verantwortung im Umgang mit personenbezogenen Daten.
 - Diskussion über die ethischen Implikationen von Cyber-Sicherheit und Datenschutz.
 - Fallstudien zu ethischen Dilemmata in der Praxis.

5. Privacy Preserving Systeme

- Prinzipien (Privacy by Design, Privacy by Default)
- Technologien: Anonymisierung, Pseudonymisierung; Differential Privacy, Secure Multi-Party-Computing und Zero-Knowledge-Proofs.
- Entwicklung und Pflege von datenschutzfreundlichen Architekturen

6. Organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz

- Entwicklung und Pflege von Datenschutzrichtlinien in Unternehmen.
- Einführung der Rolle des Datenschutzbeauftragten und seiner Aufgaben.
- Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden.
- Integration von Datenschutzanforderungen in betriebliche Prozesse.

5. Praktische Anwendungen und Fallstudien

- Fallstudienanalyse :
 - Untersuchung realer Cyber-Sicherheitsvorfälle (z.B. Datenlecks, Angriffe auf Unternehmen).
 - Analyse der Reaktionen und Maßnahmen der betroffenen Unternehmen.
- Entwicklung von Sicherheits- und Datenschutzkonzepten :
 - Gruppenarbeit zur Erstellung von Sicherheits- und Datenschutzrichtlinien für fiktive Unternehmen.
 - Präsentation und Diskussion der entwickelten Konzepte.

6. Sensibilisierung und Schulung



- Mitarbeiterschulung :
 - Entwicklung von Schulungsprogrammen zur Sensibilisierung für Cyber-Sicherheit.
 - Strategien zur effektiven Kommunikation von Sicherheitsrichtlinien.
- Kommunikation von Sicherheitsrichtlinien :
 - Methoden zur Schulung von Mitarbeitern in Bezug auf Cyber-Sicherheitspraktiken.
 - Erstellung von Informationsmaterialien zur Unterstützung der Schulung.

7. Notfallmanagement und Reaktion auf Vorfälle

- Notfallpläne :
 - Erstellung und Implementierung von Notfallplänen für Sicherheitsvorfälle.
 - Strategien zur Wiederherstellung nach einem Cyber-Angriff.
- Reaktion auf Cyber-Angriffe :
 - Entwicklung von Reaktionsstrategien für verschiedene Arten von Sicherheitsvorfällen.
 - Durchführung von Simulationen zur Vorbereitung auf reale Angriffe.

Lehr- und Lernmethoden

- Seminaristischer Unterricht : Theoretische Grundlagen und aktuelle Entwicklungen.
- Praktische Übungen : Anwendung des Gelernten in simulierten Szenarien.
- Gruppenprojekte : Förderung von Teamarbeit und praktischer Anwendung des Wissens.

Besonderes

Keine.

Empfohlene Literaturliste

- Bartsch, M., & Frey, S. (Hrsg.). (2018). Cybersecurity Best Practices: Lösungen zur Erhöhung der Cyberresilienz für Unternehmen und Behörden. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Gabel, D., Heinrich, T., & Kiefner, A. (2018). Rechtshandbuch Cyber-Security: IT-Sicherheit, Datenschutz, Gesellschaftsrecht, M&A, Versicherungen, Compliance, Aufsichtsrecht, Arbeitsrecht, Litigation (1. Aufl.). Fachmedien Recht und Wirtschaft in Deutscher Fachverlag.



- Pohlmann, N. (2019). Cyber-Sicherheit: Das Lehrbuch für Konzepte, Prinzipien, Mechanismen, Architekturen und Eigenschaften von Cyber-Sicherheitssystemen in der Digitalisierung (1. Aufl.). Springer Vieweg.
- Porath, R. (2020). Internet, Cyber- und IT-Sicherheit von A-Z: Aktuelle Begriffe kurz und einfach erklärt - Für Beruf, Studium und Privatleben. Springer Berlin Heidelberg.
- Eckert, C. (2018). IT-Sicherheit: Konzepte - Verfahren - Protokolle. De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110563900>
- Fox, D. (2024, Oktober 10). T.I.S.P.-Buch - Informationssicherheit und Datenschutz, 4. Auflage 2024. Secorvo.de. <https://www.secorvo.de/publikationen/tisp-buch.html>
- Heidrich, J., Werner, D., & Wegener, C. (2022). Datenschutz und IT-Compliance: Das Handbuch für Admins und IT-Leiter .
- Laue, P., Kremer, S., & Nink, J. (2024). Das Neue Datenschutzrecht in Der Betrieblichen Praxis (3rd ed.). Nomos Verlagsgesellschaft.



DP-01 Digitale Arbeit: Aktuelle Psychologische Perspektiven

Modul Nr.	DP-01
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Tobias Nickel
Kursnummer und Kursname	DBP-01 Digitale Arbeit: Aktuelle Psychologische Perspektiven
Lehrende	Robert Mocosch-Wabnitz Prof. Dr. Tobias Nickel
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

- Fachkompetenz

Im Rahmen der Vorlesung erwerben die Studierenden umfassende Fachkompetenzen, die sie befähigen, psychologische Prinzipien in die architektonische Planung und Gestaltung zu integrieren. Dazu gehören:

- Grundlagen der Umweltpsychologie: Die Studierenden verstehen zentrale Theorien und Konzepte der Umwelt- und Architekturpsychologie, wie z.B.



Umweltwahrnehmung, Raumverhalten, Territorialität, Orientierung im Raum und kognitive Kartierung.

- Zusammenhang zwischen Architektur und menschlichem Verhalten: Sie erlangen fundiertes Wissen darüber, wie architektonische und städtische Umgebungen das Verhalten, die Emotionen und das Wohlbefinden von Menschen beeinflussen. Dies umfasst sowohl positive als auch negative Effekte, die durch Aspekte wie Raumstruktur, Materialwahl, Beleuchtung und Akustik hervorgerufen werden können.
- Gestaltung gesundheitsfördernder Räume: Die Studierenden lernen, wie architektonische Gestaltung auf das physische und psychische Wohlbefinden von Nutzern ausgerichtet werden kann, beispielsweise durch die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Wohnräumen oder öffentlichen Räumen.
- Nutzerzentrierte Planung: Sie entwickeln ein tiefes Verständnis dafür, wie man die Bedürfnisse und Erwartungen unterschiedlicher Nutzergruppen, wie z.B. Kinder, ältere Menschen oder Menschen mit Behinderungen, bei der Raumplanung berücksichtigt.
- Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein: Die Studierenden setzen sich mit den psychologischen Aspekten nachhaltiger Architektur auseinander und lernen, wie umweltfreundliche und ressourcenschonende Entwürfe die Wahrnehmung und Nutzung von Räumen beeinflussen.
- Methodenkompetenz

Durch die Teilnahme an der Vorlesung erwerben die Studierenden fundierte methodische Fähigkeiten, um die Interaktion zwischen Menschen und ihrer gebauten Umwelt zu analysieren und zu bewerten. Dies umfasst:

- Wissenschaftliche Analyse- und Forschungsmethoden: Die Studierenden lernen qualitative und quantitative Forschungsansätze kennen, die im Bereich der Architekturpsychologie Anwendung finden, wie z.B. Befragungen, Beobachtungen und experimentelle Designs.
- Raum- und Umweltanalysen: Sie erwerben Kenntnisse in der systematischen Bewertung von architektonischen und urbanen Räumen unter psychologischen Gesichtspunkten, einschließlich der Wirkung von Raumgestaltung auf das Verhalten, Wohlbefinden und die Wahrnehmung von Nutzern.
- Anwendung psychologischer Theorien auf architektonische Entwürfe: Die Studierenden entwickeln die Fähigkeit, psychologische Theorien wie Umweltwahrnehmung, Proxemik und kognitive Kartierung auf konkrete Planungs- und Gestaltungskonzepte anzuwenden.
- Evaluation und Nutzerzentrierung: Sie erlernen Methoden der nutzerzentrierten Planung und Evaluation von Räumen, um die Bedürfnisse und Erwartungen unterschiedlicher Nutzergruppen in Planungsprozesse zu integrieren.
- Persönliche Kompetenz



Im Rahmen der Vorlesung Architekturpsychologie entwickeln die Studierenden wertvolle persönliche Kompetenzen, die ihre berufliche und persönliche Entwicklung fördern. Dazu gehören:

- Empathie und Nutzerorientierung: Die Studierenden schärfen ihr Einfühlungsvermögen für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven der Nutzer von Räumen. Sie lernen, sich in die Erfahrungen und Erwartungen von Menschen hineinzusetzen, um Räume zu gestalten, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Nutzer fördern.
- Kritisches Denken: Sie erwerben die Fähigkeit, architektonische Entwürfe und Umgebungen kritisch zu hinterfragen und aus psychologischer Sicht zu bewerten. Dabei lernen sie, komplexe Probleme systematisch zu analysieren und kreative, nutzerzentrierte Lösungen zu entwickeln.
- Kommunikationsfähigkeit: Die Studierenden verbessern ihre Fähigkeit, interdisziplinär zu kommunizieren, insbesondere im Dialog zwischen Architekten, Planern und Psychologen. Sie lernen, psychologische Konzepte und Forschungsergebnisse verständlich zu vermitteln und deren Relevanz für die Praxis darzustellen.
- Problemlösungsfähigkeiten: Sie entwickeln ein lösungsorientiertes Denken, indem sie psychologische Erkenntnisse auf konkrete Herausforderungen der Raumplanung anwenden. Dies umfasst die Fähigkeit, innovative Ansätze zu finden, um räumliche Probleme im Hinblick auf menschliches Verhalten und Wohlbefinden zu lösen.
- Reflexionsfähigkeit: Die Vorlesung fördert die Selbstreflexion, indem die Studierenden lernen, wie ihre eigenen Wahrnehmungen, Werte und Einstellungen die Gestaltung und Nutzung von Räumen beeinflussen. Sie sind in der Lage, ihre eigene Planungs- und Gestaltungspraxis kritisch zu reflektieren und kontinuierlich zu verbessern.
- Sozialkompetenz
- Interdisziplinäre Teamarbeit: Sie erweitern ihre Fähigkeiten zur effektiven Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams, insbesondere im Schnittfeld von Architektur, Psychologie und anderen Disziplinen. Dabei lernen sie, unterschiedliche Fachperspektiven zu integrieren und gemeinsam nachhaltige Lösungen zu erarbeiten.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Basisqualifikation für Digital Business Psychology

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine



Inhalt

- 1 Einführung in die Architekturpsychologie:
 - Definition und Abgrenzung der Architekturpsychologie
 - Historische Entwicklung und Theorien
 - Relevanz der Architekturpsychologie in der Planung und Gestaltung von Räumen
- 2 Umweltwahrnehmung und -bewertung:
 - Wahrnehmung von Architektur und städtischen Räumen
 - Kognitive Kartierung: Orientierung und Navigation im Raum
 - Affektive Bewertung von Räumen (z.B. Raumästhetik, Atmosphäre, Raumatmosphäre)
- 3 Raumverhalten und Raumsoziologie:
 - Verhalten von Menschen in verschiedenen räumlichen Kontexten (öffentliche vs. private Räume)
 - Territorialität, Privatsphäre und persönliche Raumzonen (Proxemik)
 - Soziale Interaktionen in unterschiedlichen räumlichen Umgebungen
- 4 Psychologische Bedürfnisse und Raumgestaltung:
 - Einfluss von Raumgestaltung auf menschliches Wohlbefinden und Verhalten
 - Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzergruppen (z.B. Kinder, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen)
 - Psychologisch gesundheitsfördernde Raumgestaltung (z.B. Arbeitsplatzgestaltung, Wohnumgebungen)
- 5 Einfluss von Architektur auf Emotionen und Verhalten:
 - Wirkung von Licht, Farbe, Materialien und Formen auf das emotionale Erleben von Räumen
 - Stimmungsregulation durch Raumgestaltung
 - Stressfaktoren in der gebauten Umwelt (z.B. Lärm, Enge) und ihre Bewältigung
- 6 Umweltpsychologie und nachhaltige Architektur:
 - Nachhaltigkeitspsychologie: Wahrnehmung und Akzeptanz von nachhaltigen Gebäuden und Städten
 - Förderung von umweltfreundlichem Verhalten durch architektonische Gestaltung
 - Psychologische Aspekte der Nutzung von "grünen" Gebäuden und städtischen Grünflächen
- 7 Raumplanung und soziale Gerechtigkeit:
 - Bedeutung von Inklusion und Zugänglichkeit in der Architektur
 - Psychologische Auswirkungen der Gestaltung von Gemeinschaftsräumen, öffentlichem Wohnungsbau und städtischen Infrastrukturen



- Soziale Ungleichheit und der Einfluss von Stadtplanung auf marginalisierte Gruppen
- 8 Architekturpsychologische Evaluation:
 - Methoden zur Bewertung von Raumgestaltung und ihrer Wirkung auf Nutzer (z.B. Post-Occupancy Evaluation, Nutzerbefragungen)
 - Anwendung von wissenschaftlichen Untersuchungsmethoden (qualitativ und quantitativ) zur Messung der Zufriedenheit, des Wohlbefindens und der Effizienz von Räumen
- 9 Spezifische Anwendungsbereiche der Architekturpsychologie:
 - Gesundheitsbauten (Krankenhäuser, Pflegeheime)
 - Bildungsbauten (Schulen, Universitäten)
 - Arbeitswelten und Büroräume
 - Wohnumgebungen
 - Öffentliche Plätze und Verkehrsinfrastrukturen
- 10 Zukunft der Architekturpsychologie:
 - Technologische Entwicklungen (Smart Buildings, Virtual Reality) und ihre psychologischen Implikationen
 - Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt und deren Auswirkungen auf die Raumgestaltung
 - Trends und Herausforderungen der Architekturpsychologie in einer sich wandelnden Gesellschaft

Lehr- und Lernmethoden

Zur Vermittlung der Inhalte der Architekturpsychologie werden verschiedene didaktische Methoden eingesetzt, um sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Fähigkeiten zu fördern. Dazu zählen:

- Seminaristische Vorlesungen und Diskussionen: Interaktive Seminare ermöglichen den Studierenden, die gelernten Inhalte zu reflektieren und kritisch zu diskutieren. Durch den Austausch in Kleingruppen entwickeln sie ihre Argumentationsfähigkeit und ihr Verständnis für unterschiedliche Perspektiven.
- Fallstudien: Praxisnahe Fallstudien werden genutzt, um die Anwendung von Theorien und Methoden der Architekturpsychologie auf konkrete Planungsprojekte zu üben. Die Studierenden analysieren bestehende architektonische Entwürfe und evaluieren deren psychologische Wirkung auf Nutzer.
- Gruppenarbeiten: Teamarbeit wird eingesetzt, um die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu fördern. In Gruppenprojekten arbeiten die Studierenden gemeinsam an psychologisch fundierten Entwürfen oder Evaluationen, wodurch ihre Fähigkeit zur Kooperation und Problemlösung gestärkt wird.



- Feldexkursion und Raumbegehungen: Durch Exkursionen oder Begehungen von Gebäuden und städtischen Räumen gewinnen die Studierenden direkte Einblicke in die psychologischen Aspekte der gebauten Umwelt. Sie lernen, psychologische Theorien vor Ort anzuwenden und zu bewerten.
- Projektarbeit: In eigenständigen Projekten setzen sich die Studierenden intensiv mit spezifischen Fragestellungen der Architekturpsychologie auseinander. Sie entwickeln dabei kreative und wissenschaftlich fundierte Lösungen für reale oder simulierte Herausforderungen im Bereich der Raumgestaltung.
- Gastvorträge und Expertengespräche: Experten aus der Praxis bieten Einblicke in aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der Architekturpsychologie. Diese Veranstaltungen ermöglichen es den Studierenden, sich mit Praxisbeispielen vertraut zu machen und von erfahrenen Fachleuten zu lernen.

Empfohlene Literaturliste

Allen, T. J., Henn, G. (2007). The Organization and Architecture of Innovation: Managing the Flow of Technology. Deutschland: Butterworth-Heinemann.

Doorley, S., Witthoft, S. (2012). Make Space: How to Set the Stage for Creative Collaboration. Vereinigtes Königreich: Wiley.

Richter, P. (2004). Architekturpsychologie: eine Einführung. Österreich: Pabst Science Publ.

Vollmer, T. (2023). Architekturpsychologie Perspektiven: Band 1 Forschung und Lehre. Deutschland: Springer Fachmedien Wiesbaden.



DP-02 Digitale Interaktion: Aktuelle psychologische Perspektiven

Modul Nr.	DP-02
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Armin Eichinger
Kursnummer und Kursname	DP-02 Digitale Interaktion: Aktuelle psychologische Perspektiven
Lehrende	Prof. Dr. Armin Eichinger
Semester	1
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Graduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	5/90
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 die Interaktion mit Menschen bzw. Technologie in digitalisierten Kontexten. Die einzelnen Fächer adressieren dabei auch Bezüge (z. B. in Form von Voraussetzungen, Konsequenzen) zu den Ebenen Digitale Arbeit/Organisation und Digitale Gesellschaft. Die Veranstaltung hat eine deutlich ausgeprägte methodische Komponente.

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

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/Übung

Empfohlene Literaturliste

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



DP-03 Digitale Gesellschaft: Aktuelle psychologische Perspektiven

Modul Nr.	DP-03
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Cordula Krinner
Kursnummer und Kursname	DP-03 Digitale Gesellschaft: Aktuelle psychologische Perspektiven
Lehrende	Prof. Dr. Cordula Krinner
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Nach Absolvieren dieses Moduls haben die Studierenden folgende Kompetenzen erworben:

Fachliche Kompetenzen

- Erwerb von spezifischem Wissen zu ausgewählten aktuellen Anwendungs-/Forschungsthemen im Bereich digitale Gesellschaft
- Überblick über ausgewählte Problembereiche und Forschung im Kontext digitale Gesellschaft

Methodische Kompetenzen



- Fähigkeit, wissenschaftliche Artikel zu lesen, zu verstehen und didaktisch gut zugänglich aufzubereiten
- Beurteilen der wissenschaftlichen Qualität von aktueller Forschung
- Wissenschaftliche Ergebnisse präsentieren
- Forschung im Kontext verstehen

Persönliche und soziale Kompetenzen

- Präsentationen halten, daran anschließende/hierauf aufbauende Diskussionen anleiten und moderierend eingreifen
- Konstruktive Kritik geben und annehmen
- Sich aktiv an einer fundierten, kritischen angewandt-wissenschaftlichen Diskussion beteiligen

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

keine

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Empfohlen: Psychologische Module aus den ersten beiden Semestern des Masterstudiengangs, also: Digitale Arbeit: Aktuelle psychologische Perspektiven und Digitale Interaktion: Aktuelle psychologische Perspektiven

Inhalt

Ziel des Kurses ist es, sich mit verschiedenen Aspekten auf dem Gebiet **digitale Gesellschaft** auseinanderzusetzen. Dabei meint "digitale Gesellschaft" vor allem: welche Wirkungen und Nebenwirkungen hat Digitalisierung auf politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Verhältnisse? Welche Auswirkungen gibt es bereits jetzt auf Normen und Konventionen, welche (ggf. zukünftigen) Gesetzesänderungen sind zu erwarten oder wären sinnvoll, um mit den Herausforderungen der Digitalisierung umzugehen? Dabei machen sich die Studierenden sowohl mit wissenschaftlichen Befunden vertraut, bewegen sich aber auch im Spannungsfeld von Utopien vs. Dystopien, um eine breite, ergebnisoffene Diskussionskultur zu fördern.

Studierende lernen, über aktuellste Forschung zu diskutieren. Dazu rezipieren sie aktuelle wissenschaftliche Publikationen, präsentieren Theorien, Methoden und Ergebnisse und diskutieren diese Arbeiten mit ihren Kommilitonen. Die Präsentationen werden von individuellen Studierenden vorgestellt (keine Gruppenarbeit). Durch die Teilnahme an einer intensiven akademischen Diskussion erweitern die Studierenden ihre sozialen und fachsprachlichen Kompetenzen.



Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht: Erarbeitung eines Draft-Foliensatzes anhand eines aktuellen wissenschaftlichen Artikels; Peer-Review von zwei anderen Präsentationen von Kommiliton*innen; Feedback durch Dozent*in; Präsentation und Diskussion; zudem: Exkursionen zu interaktiv/digitalen Ausstellungen, ggf. Unternehmen (je nach Verfügbarkeit)

Empfohlene Literaturliste

Exemplarisch:

- Deng, R., Jiang, M., Yu, X. Lu, Y. & Liu, S. (2024). Does ChatGPT enhance student learning? A systematic review and meta-analysis of experimental studies. *Computers & Education* 227 , 105224. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2024.105224>
- Hasenbein, M. (2023). *Mensch und KI in Organisationen*. Springer.
- Lee, H. P. H., Sarkar, A., Tankelevitch, L., Drosos, I., Rintel, S., Banks, R., & Wilson, N. (2025). The Impact of Generative AI on Critical Thinking: Self-Reported Reductions in Cognitive Effort and Confidence Effects From a Survey of Knowledge Workers. *CHI '25*.
- Renkema, M., & Tursunbayeva, A. (2024). The future of work of academics in the age of Artificial Intelligence: State-of-the-art and a research roadmap. *Futures*, 163, 103453.
- Save Social: https://savesocial.eu/wp-content/uploads/2025/02/SAVESOCIAL_DE_eg_FINAL.pdf



DP-04 Digitale Arbeit 2: Aktuelle psychologische Perspektiven

Modul Nr.	DP-04
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Thomas Meier
Kursnummer und Kursname	DP-04 Digitale Arbeit 2: Aktuelle psychologische Perspektiven
Lehrende	Stephanie Rueß
Semester	2
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Moduls	jährlich
Art der Lehrveranstaltungen	Pflichtfach
Niveau	Postgraduate
SWS	4
ECTS	5
Workload	Präsenzzeit: 60 Stunden Selbststudium: 90 Stunden Gesamt: 150 Stunden
Prüfungsarten	Portfolio
Gewichtung der Note	5/90
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

- Fachkompetenz

Die Studierenden erwerben fundiertes Wissen über die psychologischen, technologischen und organisatorischen Aspekte der Mensch-KI- und Mensch-Roboter-Interaktion. Sie verstehen, wie digitale Technologien Arbeitsprozesse beeinflussen, und können deren Anwendung in Bereichen wie Führung, HRM und Corporate Learning kritisch reflektieren.

- Methodenkompetenz

Die Teilnehmenden lernen, wissenschaftliche Themen eigenständig zu recherchieren, aufzubereiten und in Präsentationen strukturiert darzustellen. Darüber hinaus entwickeln



sie Aufgaben und Übungen, die die aktive Einbindung von Mitstudierenden fördern und das Gelernte praktisch vertiefen.

- Persönliche Kompetenz

Die Studierenden stärken ihre Selbstorganisation und Eigenverantwortung durch die selbstständige Bearbeitung und Präsentation komplexer Themen. Sie entwickeln ihre Fähigkeit zur kritischen Reflexion, sowohl in Bezug auf die Inhalte als auch auf ihre persönliche Entwicklung in der Zusammenarbeit mit digitalen Technologien.

- Sozialkompetenz

Im Seminar trainieren die Studierenden Teamarbeit, indem sie interaktive Aufgaben gestalten und Diskussionen moderieren. Sie verbessern ihre Kommunikationsfähigkeiten und lernen, Feedback zu geben und anzunehmen, um kollaborative Lernprozesse zu unterstützen.

Verwendbarkeit in diesem und in anderen Studiengängen

Digitale Arbeit 2: Aktuelle psychologische Perspektiven ist durch seine interdisziplinären Inhalte und praxisnahe Ausrichtung vielseitig in verschiedenen Studiengängen einsetzbar. Innerhalb der Psychologie und verwandter Fächer wie Wirtschafts- oder Arbeitspsychologie vermittelt es ein fundiertes Verständnis der Mensch-Technologie-Interaktion, insbesondere im Arbeitskontext. Die Studierenden lernen, psychologische Konzepte wie Vertrauen, Akzeptanz und Motivation in Bezug auf digitale Technologien zu analysieren und praktisch anzuwenden.

Zugangs- bzw. empfohlene Voraussetzungen

Keine.

Inhalt

Das Modul Digitale Arbeit 2: Aktuelle psychologische Perspektiven beschäftigt sich mit den vielschichtigen Auswirkungen digitaler Technologien auf Arbeitsweisen und Arbeitsplätze. Es verfolgt vier zentrale Ziele: Zum einen soll ein grundlegendes Verständnis dafür geschaffen werden, wie digitale Technologien, insbesondere KI und Robotik, die Arbeitswelt transformieren. Darüber hinaus werden die psychologischen Auswirkungen dieser Entwicklungen auf Mitarbeiter*innen und Organisationen analysiert. Ein weiteres Ziel ist die Förderung eines kritischen Denkens zu ethischen und sozialen Fragen der digitalen Arbeitswelt. Schließlich werden Strategien entwickelt, um die Interaktion zwischen Mensch und Maschine effektiv und nachhaltig zu gestalten.

Im Mittelpunkt des Moduls stehen dabei sowohl grundlegende Aspekte der Mensch-Roboter-Interaktion als auch der Mensch-KI-Interaktion. Ergänzend dazu wird ein besonderer Fokus auf KI-basierte Anwendungen im Human Resource Management und



Corporate Learning gelegt. Themen wie der Einsatz von ChatGPT und vergleichbaren Systemen in der Führung, die Übernahme von Führungsaufgaben durch KI und Roboter sowie die hybride Führung von Mensch und KI werden detailliert betrachtet. Es wird diskutiert, wie KI Führungsaufgaben unterstützen oder sogar eigenständig übernehmen kann, und welche Herausforderungen und Potenziale in diesem Kontext entstehen.

Weitere zentrale Inhalte umfassen moderne Ansätze wie People Analytics und die Transformation des HRM durch KI. Dabei wird untersucht, wie Technologien wie KI und Robotik die klassischen Aufgaben des HRMs verändern, etwa in der Rekrutierung, Personalentwicklung oder Entscheidungsfindung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Akzeptanz und dem Vertrauen in KI-gestützte Systeme, die eine wesentliche Rolle für den Erfolg ihrer Implementierung spielen.

Das Modul bietet damit eine fundierte und praxisnahe Auseinandersetzung mit den aktuellen Entwicklungen der digitalen Arbeitswelt und bereitet die Teilnehmer*innen darauf vor, diese Veränderungen aktiv mitzugestalten.

Lehr- und Lernmethoden

Das Modul ist interaktiv und auf selbstständiges Lernen ausgerichtet. Die Studierenden übernehmen hierbei eine aktive Rolle: Sie wählen spezifische Themen aus dem Bereich der Mensch-Roboter- und Mensch-KI-Interaktion sowie deren Anwendung im Human Resource Management und Corporate Learning. Diese Themen erarbeiten sie eigenständig und präsentieren ihre Ergebnisse in einer strukturierten und fachlich fundierten Präsentation vor dem Seminar.

Ein besonderer Fokus des Seminarformats liegt darauf, die präsentierten Inhalte nicht nur zu vermitteln, sondern auch deren praktische Relevanz erlebbar zu machen. Deshalb ist es die Aufgabe der Präsentierenden, im Anschluss an ihre Präsentation eine interaktive Aufgabe oder Übung für die Mitstudierenden zu entwickeln. Diese Aufgaben fördern die Auseinandersetzung mit den präsentierten Inhalten, regen zur Diskussion an und ermöglichen es den Teilnehmenden, das Gelernte anzuwenden und kritisch zu reflektieren.

Diese methodische Herangehensweise kombiniert selbstständiges Arbeiten, Präsentationstechniken und kollaboratives Lernen. Sie befähigt die Studierenden, nicht nur Wissen zu erwerben, sondern auch ihre Fähigkeiten in der Analyse, Vermittlung und Anwendung komplexer Inhalte zu vertiefen. Durch die aktive Einbindung aller Teilnehmenden entsteht ein dynamischer und praxisnaher Lernprozess, der den vielfältigen Anforderungen der digitalen Arbeitswelt gerecht wird.

Empfohlene Literaturliste

Fink, V. (2021). *Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Potentiale nutzen und verantwortungsbewusst handeln.* . Schäffer-Poeschel.



Hasenbein, M. (2023). Mensch und KI in Organisationen. Heidelberg. doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-662-66375-2>

Lee, J.D., See K. A. (2004). *Trust in automation: Designing for appropriate reliance*. Human Factors, 46, 50-80. doi:[10.1518/hfes.46.1.50_30392](https://doi.org/10.1518/hfes.46.1.50_30392)

