

Roundtable des Masterstudiengangs „Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie“

Das Arbeitsverhältnis als
**psychologischer
Vertrag**

Referent: Prof. Dr. Stefan Huf

Professor für Personalmanagement und Mitarbeiterführung an der DHBW Stuttgart

Das Arbeitsverhältnis als psychologischer Vertrag

- 1 **Verträge als gegenseitige Versprechen**
 - 2 **Kennzeichen des psychologischen Vertrags**
 - 3 **Bruch des psychologischen Vertrags**
 - 4 **Wandel der Arbeitswelt als Wandel des psychologischen Vertrags**
-
-

1 Verträge als gegenseitige Versprechen



Arbeitnehmer und Arbeitgeber schließen nicht nur einen juristischen, sondern auch einen psychologischen Vertrag

Ebenen des juristischen Vertrags



arbeitgeberseitige Versprecheneignungs- und neigungsgerechte
Arbeitsinhalte

vielfältige und ganzheitliche Tätigkeiten

hohe Autonomie

herausfordernde Arbeitsinhalte

regelmäßiges Feedback

Aufgaben mit hohem Bedeutungsgehalt

vertrauens- statt kontrollbasierte Führung

hohe Arbeitsplatzsicherheit

Fort-/Weiterbildungsmöglichkeiten

Karrierperspektive

u.v.m.

arbeitnehmerseitige Versprechen

Belastbarkeit

Flexibilität

Unkompliziertheit

Loyalität

unternehmerisches Denken und Handeln

Selbstständigkeit

Kundenorientierung

Qualitätsbewusstsein

Mobilitätsbereitschaft

Teamorientierung

u.v.m.

Klassische Beiträge zum psychologischen Vertrag

Argyris, C. (1960): Understanding Organizational Behavior, Homewood

Levinson, H. et al. (1962): Men, Management and Mental Health, Cambridge

Schein, E. (1965): Organizational Psychology, Englewood Cliffs

Rousseau, D. (1995): Psychological Contracts in Organizations, Thousand Oaks

(weiterführend: Conway/Briner (2005), Griep/Cooper (2019), George (2009), Huf (2012))

2 Kennzeichen des psychologischen Vertrags

Definition: „Rechtlich nicht einklagbare Erwartungen seitens Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich der Leistungen und Gegenleistungen auf Basis subjektiv gedeuteter Versprechen“ (Huf 2020: 8)

1	Nicht-Einklagbarkeit
2	versprechensbasierte Erwartungen
3	wechselseitige Versprechen
4	subjektive Deutung
5	dynamische Anpassungen
6	unterschiedliches Ausmaß der Einhaltung

3 Bruch des psychologischen Vertrags

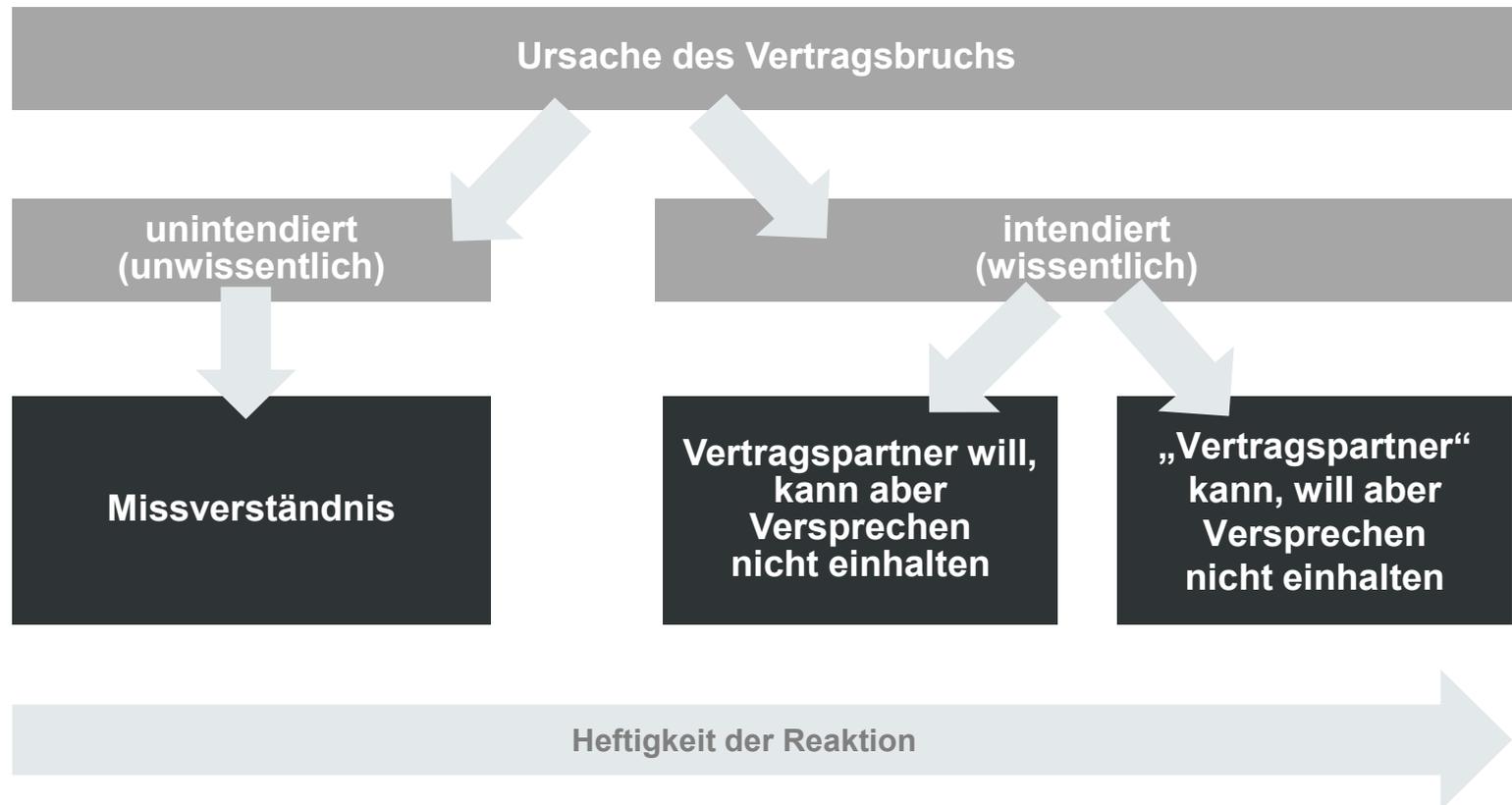
	offen	verdeckt
konstruktiv	„Stimme erheben“	„stillschweigende Hinnahme“
destruktiv	„Organisation verlassen“	„Arbeit vernachlässigen“

Abb.: Mitarbeiterseitige Reaktionsweisen auf einen Bruch des psychologischen Vertrags

- offen:** Vertragsbruch wird gegenüber Vertragspartner explizit gemacht
- verdeckt:** Verzicht auf Mitteilung des wahrgenommenen Vertragsbruchs
- konstruktiv:** Heilung des Vertragsbruchs und positive Ausgestaltung des Klimas der weiteren Zusammenarbeit als Ziel
- destruktiv:** für beide Seiten zufriedenstellende Kooperation wird als nicht mehr möglich erachtet

(weiterführend: Farrell (1983), Hirschman (1970), Rousseau (1995))

Kausalattribution bei einem wahrgenommenen Bruch des psychologischen Vertrags



	offen	verdeckt
konstruktiv	„Einhaltung einfordern“	„stillschweigende Hinnahme“
destruktiv	„Trennung anstreben“	„Mitarbeiter vernachlässigen“

Abb.: Arbeitgeberseitige Reaktionsweisen auf einen Bruch des psychologischen Vertrags

„The psychological contract captures the spirit of the times“ (C. George)

4 Wandel der Arbeitswelt als Wandel des psychologischen Vertrags

Zeitdiagnose: Wandel der Arbeitswelt beschreibbar durch Wandel des psychologischen Vertrags



(weiterführend: Alcover u.a. (2017))

Literatur

- Alcover, C.-M. u.a.: Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations, in: Organizational Psychology Review, Jg. 7, H. 1, 2017, S. 4-35
- Conway, N.; Briner, R.B.: Understanding Psychological Contracts at Work, Oxford, 2005
- Griep, Y.; Cooper, C. (Hrsg.): Handbook of Research on the Psychological Contract at Work, Cheltenham, 2019
- Farrell, D.: Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction, in: Academy of Management Journal, Jg. 26, 1983, S. 596-607
- George, C.: The Psychological Contract, Maidenhead, 2009
- Hirschman, A.O.: Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States, Cambridge, 1970
- Huf, S.: Der psychologische Vertrag – Kontroversen und Implikationen, in: Business + Innovation, Jg. 3, H. 1, 2012, S. 50-58
- Huf, S.: Personalmanagement, Wiesbaden, 2020
- Hirschman, A.O.: Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States, Cambridge, 1970
- Rousseau, D.: Psychological Contracts in Organizations, Thousand Oaks, 1995

*Erfolg studieren.
Beruf integrieren.*

DER DUALE MASTER

www.cas.dhbw.de



*„The assets of an enterprise can be divided into two parts: its people, and everything else“
(L. Carter)*

„In fact, there is a lot to learn about how people act in organizations, why they act as they do, and what we can do to predict and manage their behavior“ (S.P. Robbins , T.A. Judge)

Masterstudiengang Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

Master-Informationsveranstaltung | 25.11.2021

Prof. Dr. Stefan Huf | Standortrepräsentant des Studiengangs Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie an der DHBW Stuttgart (stefan.huf@dhbw-stuttgart.de)

www.cas.dhbw.de



Die Geschichte der Dualen Hochschule Baden-Württemberg

- 1972: „Stuttgarter Modell“ mit den Unternehmen Robert Bosch GmbH, Daimler-Benz AG und Standard Elektrik Lorenz AG
- 1974: Gründung der Berufsakademien Stuttgart und Mannheim (BA)
- 1982: Abschluss der Aufbauphase - die BA verfügt über acht Standorte (heute: 9 Standorte)
- 1989: 15 Jahre nach der Gründung: 10.000 Studierende und 4.000 „Duale Partner“
- 2006: Umstellung von Diplom- auf Bachelor-Studiengänge („Bologna Reform“)
- 2009: Gründung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) als staatliche Hochschule
-  2011: Einführung der berufsintegrierten Masterprogrammen
-  2014: Gründung des „Center for Advanced Studies“ (CAS) in Heilbronn
- heute: Größte Hochschule Baden-Württembergs mit rd. 34.500 Studierenden, rd. 9.000 Unternehmen als „Duale Partner“, jährlich rd. 8.000 Absolventen und rd. 200.000 Alumni

Die Standorte der DHBW

CAS Heilbronn

DHBW Heidenheim

DHBW Heilbronn

DHBW Karlsruhe

DHBW Lörrach

DHBW Mannheim

DHBW Mosbach

mit Campus Bad Mergentheim

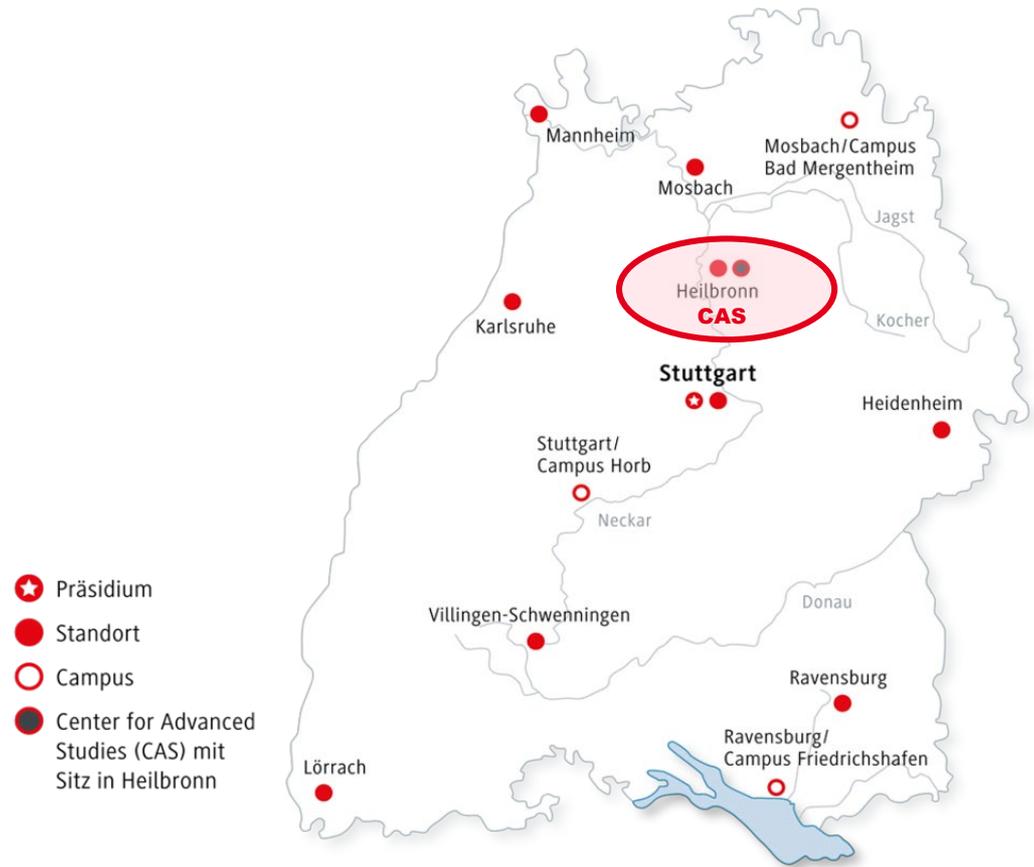
DHBW Ravensburg

mit Campus Friedrichshafen

DHBW Stuttgart

mit Campus Horb

DHBW Villingen-Schwenningen



Masterprogramme der DHBW: Center for Advanced Studies – Bildungscampus Heilbronn



Masterstudiengänge des Fachbereichs Wirtschaft

Master of Business Administration (MBA)

General Business Management (M.A.)

Accounting, Controlling, Taxation (M.A.)

Digital Business Management (M.A.)

Finance (M.A.)

Marketing (M.A.)

Media and Data-driven Business (M.A.)

Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie (M.A.)

Sales (M.A.)

Supply Chain Management, Logistics, Production (M.A.)

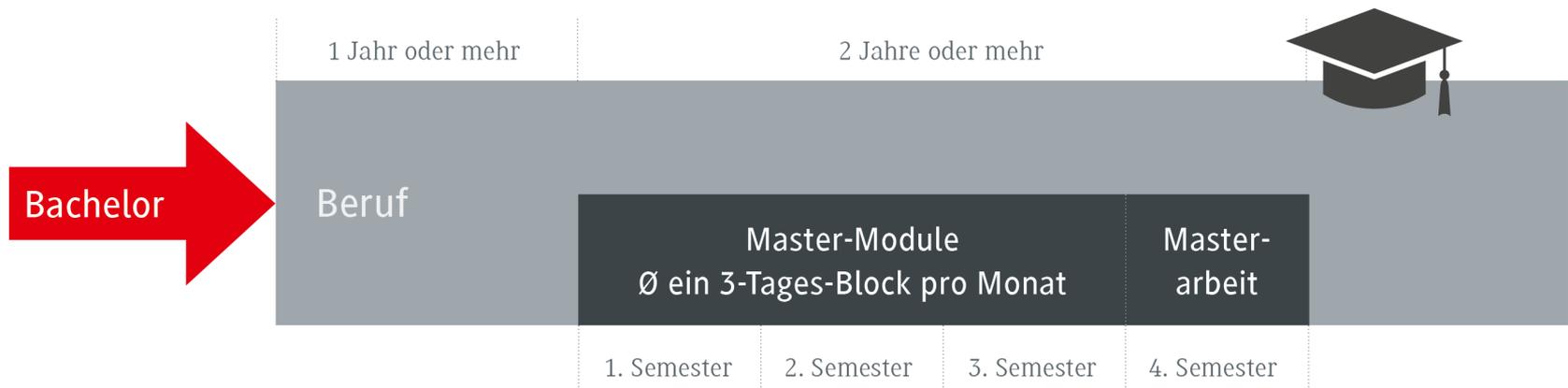
Steuern, Rechnungslegung und Prüfungswesen (M.A.)

Wirtschaftsinformatik (M.Sc.)

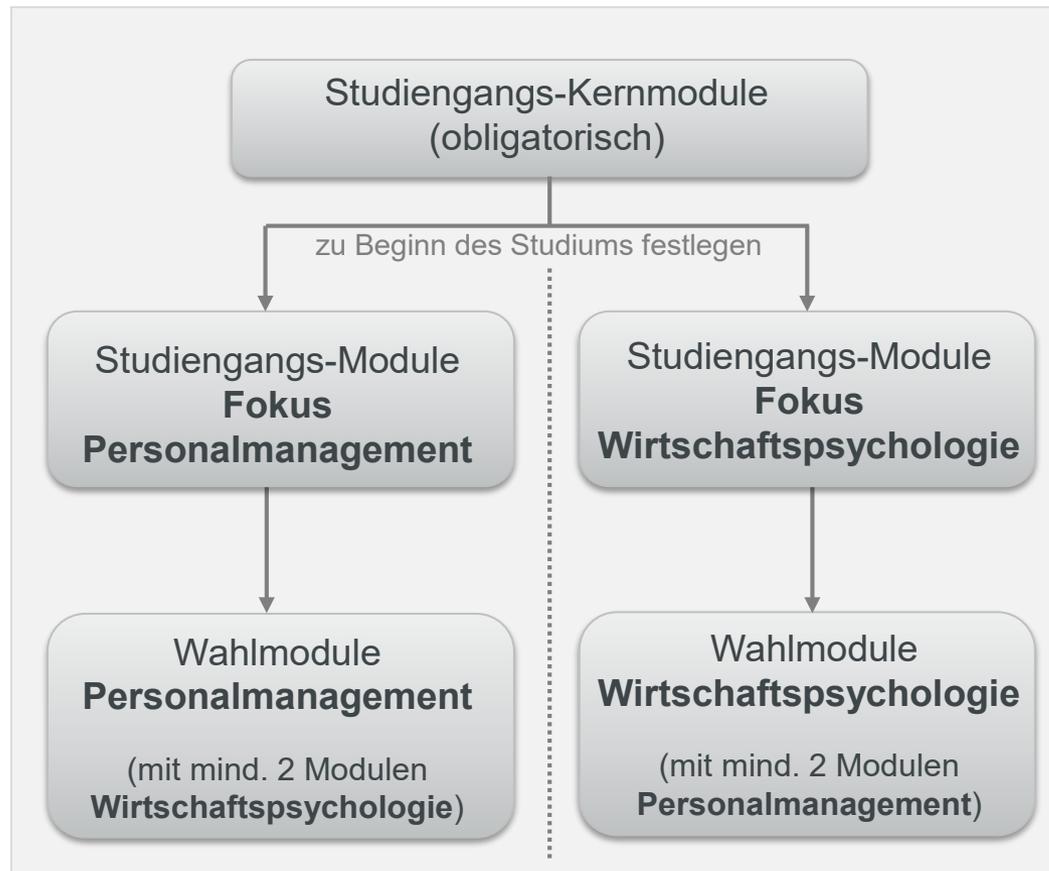
Masterstudiengänge an der DHBW: Berufsbegleitend und berufsintegrierend!

- Studium parallel zur beruflichen Erwerbstätigkeit
- Berufstätigkeit ist ins Studium integriert (insb. über Forschungsprojektarbeiten und Masterarbeit zu betrieblichen Problemstellungen)
- Arbeitgeber ist ins Studium integriert (Zulassung des Arbeitgebers als dualer Partner durch DHBW)
- Unterstützungsleistungen des Arbeitgebers (Beteiligung an Studiengebühren, Freistellungen etc.)

Masterstudiengänge an der DHBW: Zeitlicher Ablauf



Masterstudiengang Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie



Aufbau und Struktur des Masterstudiengangs

Curricularer Fokus **Personalmanagement**

6 Studiengangskernmodule (obligatorisch)	45 ECTS- Punkte	Auswahl bei Studiengangs- und Wahlmodulen (45 ECTS-Punkte = 9 Module)
Forschungsmethoden	5	<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> mind. 5 Studiengangsmodule, davon <ul style="list-style-type: none"> 1 verpflichtendes Modul 4 Module zur Wahl aus 6 Modulen </div> <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 10px;"> max. 4 Module aus 19 Wahlmodulen zur individuellen Profilbildung* </div>
Forschungsprojektarbeit I	5	
Forschungsprojektarbeit II	5	
Kolloquium: Aktuelle Managementthemen	5	
Fachübergreifende Kompetenzen (3 zweitägige Seminare)	5	
Masterarbeit	20	

* weitere fachbereichsübergreifende Wahlmöglichkeiten aus dem Gesamtangebot des DHBW CAS (max. 2 Module) nach Absprache mit den Wissenschaftlichen Leiter*innen

Modulangebot des Masterstudiengangs

Curricularer Fokus **Personalmanagement**

STUDIENGANGS-MODULE

Schwerpunkt Personalmanagement

mind. 5 Module sind zu belegen

<input checked="" type="checkbox"/>	Führung, Organisational Behaviour und Ethik
<input type="checkbox"/>	Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
<input type="checkbox"/>	Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
<input type="checkbox"/>	Strategisches Personalmanagement
<input type="checkbox"/>	Personalauswahl und Potenzialanalyse
<input type="checkbox"/>	Recruiting und Talentmanagement
<input type="checkbox"/>	Entgeltgestaltung und HR Analytics

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Personalmanagement

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind.

2 Module aus dem Wahlbereich Wirtschaftspsychologie

<input type="checkbox"/>	Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
<input type="checkbox"/>	Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
<input type="checkbox"/>	Strategisches Personalmanagement
<input type="checkbox"/>	Personalauswahl und Potenzialanalyse
<input type="checkbox"/>	Recruiting und Talentmanagement
<input type="checkbox"/>	Entgeltgestaltung und HR Analytics
<input type="checkbox"/>	Internationales Personalmanagement
<input type="checkbox"/>	Digitale Transformation, Big Data und Künstliche Intelligenz
<input type="checkbox"/>	New Work: agiles Arbeiten und digitale Führung
<input type="checkbox"/>	Innovations- und Changemanagement
<input type="checkbox"/>	Risikomanagement
<input type="checkbox"/>	Wertorientiertes Management und Controlling
<input type="checkbox"/>	Online Marketing
<input type="checkbox"/>	International Business
Wahlbereich Wirtschaftspsychologie	
<input type="checkbox"/>	Organisationspsychologie und -soziologie
<input type="checkbox"/>	Politik und Emotionen in Organisationen
<input type="checkbox"/>	Business Coaching und Mentoring
<input type="checkbox"/>	Organisational Behaviour
<input type="checkbox"/>	Ethik und Corporate Social Responsibility

Aufbau und Struktur des Masterstudiengangs

Curricularer Fokus **Wirtschaftspsychologie**

6 Studiengangskernmodule (obligatorisch)	45 ECTS-Punkte	Auswahl bei Studiengangs- und Wahlmodulen (45 ECTS-Punkte = 9 Module)
Forschungsmethoden	5	<div data-bbox="1025 694 1760 836" style="background-color: #1a3d54; color: white; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">mind. 5 verpflichtende Studiengangsmodule</div> <div data-bbox="1025 865 1760 1008" style="background-color: #4a7c9c; color: white; padding: 10px;">max. 4 Module aus 10 Wahlmodulen zur individuellen Profilbildung*</div>
Forschungsprojektarbeit I	5	
Forschungsprojektarbeit II	5	
Kolloquium: Aktuelle Managementthemen	5	
Fachübergreifende Kompetenzen (3 zweitägige Seminare)	5	
Masterarbeit	20	

* weitere fachbereichsübergreifende Wahlmöglichkeiten aus dem Gesamtangebot des DHBW CAS (max. 2 Module) nach Absprache mit den Wissenschaftlichen Leiter*innen

Modulangebot des Masterstudiengangs Curricularer Fokus **Wirtschaftspsychologie**

STUDIENGANGS-MODULE

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

5 Module sind zu belegen

- Organisationspsychologie und -soziologie
- Neurowissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
- Kognitionswissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
- Psychologie der individuellen Persönlichkeit
- Psychologie der Personalführung

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind.

2 Module aus dem Wahlbereich Personalmanagement

- Business Coaching und Mentoring
- Politik und Emotionen in Organisationen
- Organisational Behaviour
- Ethik und Corporate Social Responsibility
- International Business

Wahlbereich Personalmanagement

- Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
- Strategisches Personalmanagement
- Personalauswahl und Potenzialanalyse
- Recruiting und Talentmanagement
- Entgeltgestaltung und HR Analytics

Masterstudiengang Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie: Eckpunkte

- **Abschluss:** Master of Arts (M.A.)
- **Credits:** 90 ECTS (120 = Master plus)
- **Regelstudienzeit:** vier Semester (Verlängerung ist möglich)
- **Workload:** 90 ECTS = 2.700 Stunden (davon rd. 500 Std. Präsenzzeit)
- **Studienbeginn:** jährlich zum 1. April oder 1. Oktober
- **Bewerbungsschluss:** jährlich 15.01. (Sommersemester) bzw. 30.06. (Wintersemester)
(erforderliche Unterlagen: www.cas.dhbw.de/bewerbung/)
- **Lehrveranstaltungen:** in 2-3 tägigen Montags- bis Mittwochs- sowie Donnerstags- bis Samstagblöcken
- **Kursgröße:** max. 25 Studierende
- **Sprache:** deutsch (Wahlangebot: Englisch)
- **Akkreditierung:** ZeVA (DHBW zudem systemakkreditiert)
- **Gebühren:** 4.050,- € pro Semester (insg. 16.200,- € + 300,- € Einschreibegebühr)
- **Studienart/-ort:** Präsenzstudium: Primär am CAS Heilbronn (rd. 75%)
sowie an weiteren DHBW-Standorten (rd. 25 %)
(z.B. Mannheim, Karlsruhe, Stuttgart, Lörrach)

weiterführende Informationen: <https://www.cas.dhbw.de/personalmanagement>

Zulassungsvoraussetzungen

- Mindestens 6-semesteriges Hochschulstudium mit 210 ECTS-Punkten (bzw. 180 ECTS)
- Abschluss i. d. R. mit Note 2,5 oder besser bzw. ECTS-Klassifikation A oder B
- Einjährige qualifizierte Berufstätigkeit nach Bachelorabschluss
- Arbeitsverhältnis mit einem (vom CAS zum dualen Masterstudium zugelassenem) Arbeitgeber und Bestätigung des Arbeitgebers hinsichtlich Kenntnisnahme der Bewerbung um einen Studienplatz
- Zulassungsgespräch (mit swe wissenschaftlicher Leitung der Studienrichtung)
- Bei fachaffinem bzw. fachfremden Abschluss mit 180 ECTS-Punkten und bei fachfremdem Studium mit 210 ECTS-Punkten: „Module des Kontaktstudiums zur Erlangung der Zulassungsvoraussetzungen“ erforderlich

Besondere Bewerbergruppen – Optionale Module zur Erlangung der Zulassungsvoraussetzungen

- BWL-orientiertes Bachelorstudium mit 180 ECTS
- „Fachfremdes“ Bachelorstudium mit 180 ECTS
- „Fachfremdes“ Bachelorstudium mit 210 ECTS

Belegung von „BWL-Grundlagenmodule“ (*gebührenpflichtig*)

(Entscheidungsorientierte Betriebswirtschaftslehre, Wertschöpfung und Kostenmanagement, Finanzierung und externe Erfolgsrechnung, Marketing und Vertrieb, Personal und Organisation, Rechtliche Rahmenbedingungen unternehmerischer Entscheidungen oder Volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen unternehmerischer Entscheidungen)

und/oder Erstellung von Projektarbeiten (*gebührenpflichtig*)

in Absprache mit der wissenschaftlichen Leitung des Studiengangs

Option: Zertifikatsprogramm für Berufsanfänger ohne einjährige Berufserfahrung nach dem Bachelorabschluss

- Über das Zertifikatsprogramm besteht die Möglichkeit, unmittelbar im Anschluss an das Bachelorstudium zu starten.
- Grundlagenmodule und Mastermodule können hierüber (gebührenpflichtig) einzeln gebucht werden.
- Bei erfolgreichem Abschluss können diese Module (bis zu einem Umfang von 30 ECTS) für ein späteres Masterstudium anerkannt werden. Die gezahlte(n) Modulgebühr(en) reduziert/reduzieren die Gebühr für das Masterstudium entsprechend.
- Für das Zertifikatsprogramm ist keine Master-Vereinbarung notwendig. Die Anmeldung zu den Modulen erfolgt direkt am Center for Advanced Studies (CAS)
 - eine Bewerbung ist nicht notwendig.

Zeitbedarf des Masterstudiums

- Für das Masterstudium werden 90 ECTS-Punkte vergeben
- Dies entspricht einem Aufwand von 2.700h (akademische Stunden)
- Präsenzzeit für Lehrveranstaltungen: 64 Tage (à 8 Std.) + Prüfung pro Modul
- Die übrige Zeit ist vorgesehen für
 - Selbststudium
 - Forschungsprojektearbeiten
 - Masterthesis (inkl. Kolloquium)
- Bildungszeitgesetz in Baden-Württemberg (BzG BW): Anspruch auf bezahlte Freistellung an bis zu 5 Arbeitstagen („Bildungsurlaub“) - DHBW anerkannter Bildungsträger

Masterstudiengang Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

Exemplarischer Jahresplan (Semester 1 und 2)

1. Semester						2. Semester					
Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September
D	F	S	M	S	S	D	D	S	D	F	M
M	S	M	D	S	S	M	F	M	M	S	D
D	S	D	F	M	M	D	S	D	D	S	M
F	M	M	S	D	D	F	S	M	F	M	D
S	D	D	S	M	M	S	M	D	S	D	F
S	M	F	M	D	D	S	D	F	S	M	S
M	D	S	D	F	F	M	M	S	M	D	S
D	F	S	M	S	S	D	S	S	D	F	M
M	S	M	D	S	S	M	F	M	M	S	D
D	S	D	F	M	M	D	S	D	D	S	M
F	M	M	S	D	D	F	S	M	F	M	D
S	D	D	S	M	M	S	M	D	S	D	F
S	M	F	M	D	D	S	D	F	S	M	S
M	D	S	D	F	F	M	M	S	M	D	S
D	F	S	M	S	S	D	D	S	D	F	M
M	S	M	D	S	S	M	F	M	M	S	D
D	S	D	F	M	M	D	S	D	D	S	M
F	M	M	S	D	D	F	S	M	F	M	D
S	D	D	S	M	M	S	M	D	S	D	F
S	M	F	M	D	D	S	D	F	S	M	S
M	D	S	D	F	F	M	M	S	M	D	S
D	F	S	M	S	S	D	D	S	D	F	M
M	S	M	D	S	S	M	F	M	M	S	D
D	S	D	F	M	M	D	S	D	D	S	M
F	M	M	S	D	D	F	S	M	F	M	D
S	D	D	S	M	M	S	M	D	S	D	F
S	M	F	M	D	D	S	D	F	S	M	S
M	D	S	D	F	F	M	M	S	M	D	S
D	F	S	M		S	D	D	S	D	F	M
M	S	M	D		S	M	F	M	M	S	D
D	S	D	F		M	D	S	D	D	S	M
F	M	M	S	D	D	F	S	M	F	M	D
S	D	D	S	M	M	S	M	D	S	D	F
S	M	F	M	D	D	S	D	F	S	M	S
M	D	S	D	F	F	M	M	S	M	D	S
D	F	S	M		S	D	D	S	D	F	M
M	S	M	D		S	M	F	M	M	S	D
D		D	F		M		S		D	S	

■ Kick-off
 ■ Modulveranstaltungen
 ■ Fachübergreifende Kompetenzen
 ■ Prüfungstermine

Arbeitgeber gesucht?

Der Marktplatz Duales Masterstudium des DHBW CAS bringt Interessentinnen und Interessenten für ein Duales Masterstudium und Duale Partner zusammen:

<https://marktplatz.cas.dhbw.de/studiengaenge/>

Ihre Ansprechpartner an der DHBW

