



Veranstaltungs- und Prüfungsmerkblatt Herbstsemester 2022

7,243: Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von (ökonomischer) Ungleichheit und sozialer Separation

ECTS-Credits: 4

Überblick Prüfung/en

(Verbindliche Vorgaben siehe unten)

Dezentral - Präsentation (in Gruppen - Benotung für alle gleich) (50%)

Prüfungszeitpunkt: Vorlesungszeit

Dezentral - Präsentation (in Gruppen - Benotung für alle gleich) (50%)

Prüfungszeitpunkt: Vorlesungszeit

Zugeordnete Veranstaltung/en

Stundenplan -- Sprache -- Dozent

[7,243.1.00 Grand Challenge: Der Beitrag von Unternehmen zur Überwindung von \(ökonomischer\) Ungleichheit und sozialer Separation](#) -- Deutsch -- [Böhm Stephan Alexander](#)

Veranstaltungs-Informationen

Veranstaltungs-Vorbedingungen

- Grundlagenkenntnisse empirischer Forschungsmethoden (Bachelorniveau)
- Grundlagen in Organizational Behavior und/oder Arbeits- und Organisationspsychologie (Bachelorniveau)
- Sicherer Umgang mit Literaturdatenbanken Fähigkeit, selbstständig Literatur zu identifizieren, zu reflektieren, zusammenzufassen, zu präsentieren und zu kontextualisieren.

Lern-Ziele

- Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu den Themen Ungleichheit, Diversität und Inklusion;
- Erläutern und Diskutieren verschiedener Konzepte zu «Ungleichheit», «Diversität», «Inklusion»;
- Lesen und Verstehen wissenschaftlicher Artikel aus dem Spektrum DIE (Diversity, Equity, Inclusion);
- Aufbereitung und kritische Auseinandersetzung mit Forschungserkenntnissen aus dem Bereich DEI;
- Überblick über die praktische Umsetzung von DEI in Organisationen;
- Überblick über die praktische Umsetzung die Möglichkeiten von Organisation in Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft und Politik Ungleichheit zu reduzieren.
- Verknüpfung wissenschaftlicher Literatur mit Literatur aus der Praxis;
- Verknüpfung theoretischer Erkenntnisse mit praktischem Handeln im Feld DEI;
- eigenständige Recherche, Priorisierung und Aufbereitung von Inhalten für Gruppenpräsentationen;
- Einbettung des Forschungsstandes und der Praxisbeispiele in aktuelle gesellschaftliche Diskurse;
- Befähigung zu fundierten und kritischen Teilnahme an gesellschaftlichen Diskursen zu DEI.

Veranstaltungs-Inhalt

Mega-Trends wie die Globalisierung, die Alterung der Gesellschaft sowie die steigende Erwerbsquote von Frauen bewirken einen starken Anstieg der Diversität in den meisten Organisationen. Daneben verstärken Vermögenskonzentration sowie gesellschaftliche und historische Pfadabhängigkeiten bestehende Ungleichverteilung von Macht, Einfluss, Teilhabe und Ressourcen. Unternehmen und Gesellschaften wirken heute "bunter" denn je, mit hoher Diversität bzgl. Kultur/Nationalität, Ethnie, Geschlecht, sexueller Orientierung, Ausbildung, religiöser Orientierung, Alter oder Behinderung. Jedoch sind viele Gruppe auch heutzutage immer noch marginalisiert oder von Diskriminierung betroffen. Der sozio-ökonomische Status der Eltern ist auch in westlichen Gesellschaften immer noch einer der stärksten Prädiktoren für den Bildungs- und Berufserfolg von Kindern. Auch wenn Gesellschaften offener, zugänglicher und durchlässiger geworden sind, ist ökonomische und soziale Ungleichheit



immer eine der grössten gesellschaftlichen Bruchlinien. Wie können also insbesondere Unternehmen, die in einer Marktwirtschaft profitorientiert arbeiten müssen, dabei helfen, solche Ungleichgewichte zu reduzieren? Der Kurs beleuchtet einerseits, was Unternehmen tun können, um marginalisierten Gruppen gleichwertige Teilhabe am Wirtschaftsleben zu ermöglichen, aber auch wie sie in Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft und Politik Ungleichheit reduzieren können.

Veranstaltungs-Struktur und Lehr-/Lerndesign

Der Kurs umfasst drei aufeinander aufbauende Themenblöcke. Zunächst wird in einer Einführungsveranstaltung die Frage beleuchtet, was Ungleichheit ist, wie sie mit Diversität und Inklusion zusammenhängt und auf welchen theoretischen, methodischen und empirischen Grundlagen die Forschung dazu aufbaut. Dabei wird die Bedeutung eines evidenzbasierten Ansatzes unterstrichen. Im zweiten Block wird in sechs Veranstaltungen ein differenziertes Bild von DEI erarbeitet. Thematisiert werden hierbei 1) Gender & Sexismus; 2) LGBTQIA+, Trans- & Homophobie; 3) Kultur, Ethnie & Rassismus; 4) Demografischer Wandel & alternde Gesellschaften; 5) Körperbilder, Behinderung & Ableismus; 6) Klasse & sozio-ökonomische Ungleichheit. Hierbei wird jeweils eine Gruppe von Studierenden gebeten, das Thema der Sitzung anhand bereitgestellter und selbstrecherchierter Quellen zu beleuchten und einen Teil des Unterrichts zu gestalten. Im dritten Block wird in zwei Veranstaltungen untersucht, was Unternehmen tun können, Ungleichheit zu reduzieren. Hierbei wird insbesondere auf die Rolle von 1) internem Management und 2) externem Management von Ungleichheit eingegangen. Abgerundet wird der Kurs durch interaktive Gastvorträge zum Thema sowie ein gecoachtes Selbststudium. Teil der Veranstaltung ist auch, dass Studierende selbstständig Unternehmensdaten auswerten und ihre Ergebnisse in der letzten Kurssitzung präsentieren. Dabei werden sie von einer Lehrassistenz unterstützt.

A. Grundlegende Theorieansätze und Methoden der Diversitätsforschung (3 Unterrichtseinheiten)

A.1 Theorien der Ungleichheit

A.2 Forschungsmethoden (Theorie) A.3 Forschungsmethoden (Anwendung)

B. Marginalisierung, Ungleichheit, Diskriminierung, Inklusion (6 Unterrichtseinheiten)

B.1 Gender & Sexismus

B.2 LGBTQIA+ & Trans- & Homophobie

B.3 Kultur, Ethnie & Rassismus

B.4 Demografischer Wandel & alternde Gesellschaften

B.5 Körperbilder, Behinderung & Ableismus

B.6 Klasse & sozio-ökonomische Ungleichheit

C. Strategien gegen Ungleichheit (2 Unterrichtseinheiten)

C.0. Gastvorträge

C.1 Internes Management von Ungleichheit & Inklusion

C.2 Externes Management von Ungleichheit & gesellschaftliche Verantwortung

D. Prüfung

Veranstaltungs-Literatur

*Pflichtlektüre+ Referatslektüre, für alle anderen Studierenden empfohlen zur weiterführenden Lektüre=weiterführende Lektüre

Block A. Grundlegende Theorieansätze und Methoden der Diversitätsforschung

Session A.1 Theorien der Ungleichheit

*Chapter 2: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender, 2nd Edition.



Cambridge, UK: Cambridge University Press.

*Jansen, A. E., & Searle, B. J. 2021. Diverse effects of team diversity: a review and framework of surface and deep-level diversity. *Personnel Review*, 50: 1838-1853.

= Anderson, E. 2012. Equality. In D. Estlund *The Oxford Handbook of Political Philosophy* (pp. 19), Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

= Roberson, Q. M. 2019. Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6: 69-88.

= Chapter 1: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. *Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender*, 2nd Edition. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Session A.2 Forschungsmethoden (Theorie)

* Hussy, W. 2013. Psychologie als empirische Wissenschaft. In W. Hussy, M. Schreier, & G. Echterhoff *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften*, 2. Aufl. (pp. 1-48) Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.

* Harrison, D. A., & Klein, K. J. 2007. What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32: 1199-1228.

* Chapter 3: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. *Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender*, 2nd Edition. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

= Hussy, W., Schreier, M., & Echterhoff, G. 2013. *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften*, 2. Aufl., Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.

= Shadish, W. R., Cook T. D., & Campbell, D. T. 2002. *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference*. Belmont: Wadsworth, Cengage Learning.

Session A.3 Forschungsmethoden (Anwendung)

= <https://www.spss-tutorials.com/basics/>

= <https://www.processmacro.org/index.html>

Block B. Marginalisierung, Ungleichheit, Diskriminierung, Inklusion

Session B.1 Gender & Sexismus

*Schneider, M. R., Iseke, A., & Pull, K. 2021. The gender pay gap in European executive boards: The role of executives' pathway into the board. *International Journal of Human Resource Management*, 32: 2952-2974.

* Luksyte, A., Unsworth, K. L., Avery, D. R. 2018. Innovative work behavior and sex-based stereotypes: Examining sex differences in perceptions and evaluations of innovative work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 39: 292-305.

+ Klein, F. B., et al. 2021. The gender equity gap: A multistudy investigation of within-job inequality in equity-based awards, *Journal of Applied Psychology*, 106: 734-753.

+ Mitra, M., Post, C., & Sauerwald, S. 2021. Evaluating board candidates: A threat-contingency model of shareholder dissent against female director candidates. *Organization Science*, 32: 86-110.



= Amado, C. A. F., Santos, S. P., & São José, J. M. S. 2018. Measuring and decomposing the gender pay gap: A new frontier approach. *European Journal of Operations Research*, 271: 357-373.

= Chapter 10: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. *Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender*, 2nd Edition. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Session B.2: LGBTQIA+ & Trans- & Homophobie

*Fletcher, L., & Everly, B. A. 2021. Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94: 485-508.

* Bryant-Lees, K. B., & Kite, M. E. 2021. Evaluations of LGBT job applicants: Consequences of applying "out". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40: 874-891.

+Johnson, I. R., et al. 2021. What's in a pronoun: Exploring gender pronouns as an organizational identity-safety cue among sexual and gender minorities. *Journal of Experimental Social Psychology*, 97: pp.14.

+Flage, A. 2020. Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: A meta-analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 41: 671-691.

= Byington, E. K., Tamm, G. F. B., & Trau, R. N. C. 2021. Mapping sexual orientation research in management A review and research agenda. *Human Resource Management*, 60: 31-53.

= Chapters 11 & 12: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. *Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender*, 2nd Edition. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Session B.3: Kultur, Ethnie & Rassismus

*Meuris, J. (in press). Can racial diversity attenuate racial discrimination in service interactions? Evidence from cite-and-release decisions within police departments, *Organization Science*, pp. 27.

*Ahmad, A. S., et al. 2021. Interpersonal outcomes of religious identity management at work. *Journal of Management Studies*, 58: 2207-2239.

+De Jong, B., et al. 2021. Trust consensus within culturally diverse teams: A multistudy investigation. *Journal of Management*, 47: 2135-2168.

+Dwertmann, D. J. G., & Kunze, F. 2021. More than meets the eye: The role of immigration background for social identity effects. *Journal of Management*, 47: 2074-2104.

=Orozco, M. 2021. The salience of ethnic identity in entrepreneurship: An ethnic strategies of business action framework. *Small Business Economics*, pp. 26.

= Héliot, Y., et al. 2020. Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Human Resource Management*, 59: 153-173.

= Chapters 4, 5, 6, 7: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. *Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender*, 2nd Edition. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Session B.4: Demografischer Wandel & alternde Gesellschaften

* Leicht-Deobald, U., et al. 2021. Organizational demographic faultlines: Their impact on collective identification, firm



performance, and firm innovation. *Journal of Management Studies*, 58: 2240-2274.

* Rudolph, C. W., & Zacher, H. 2021. Age inclusive human resource practices, age diversity climate, and work ability: Exploring between- and within-person indirect effects. *Work, Aging, and Retirement*, 7: 387-403.

+ Finkelstein, L. M., et al. 2020. A daily diary study of responses to age meta-stereotypes. *Work, Aging and Retirement*, 6: 28-45.

+ Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. 2021. It matters how old we feel in organizations: Testing a multilevel model of organizational subjective-age diversity on employee outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 42: 448-463.

= Zacher, H., & Froideveaux, A. 2021. Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126: pp. 22.

Session B.5: Körperbilder, Behinderung & Ableismus

*Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. 2016. Status matters: The asymmetric effect of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59: 44-64.

*Brzykcy, A. Z., & Boehm, S. A. 2022. No such thing as a free ride: The impact of labels on relationship building at work. *Human Relations*, 75: 734-763.

+Jammaers, E., & Zanoni, P. 2020a. The identity regulation of disabled employees: Unveiling the 'varieties of ableism' in employers' socio-ideological control. *Organization Studies*, 42: 429-452.

+Lemmon, G., Jensen, J. M., & Kuljanin, G. 2022. A primer with purpose: Research implications of the objectification of weight in the workplace, 95: 550-575.

=Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Boehm, S. A. 2022. The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review. *International Journal of Human Resource Management*, 33: 45-98.

Session B.6: Klasse & sozio-ökonomische Ungleichheit

*Loignon, A. C., & Woehr, D. J. 2018. Social class in the organizational sciences: A conceptual integration and meta-analytic review. *Journal of Management*, 44: 61-88.

*Loignon, A. C., & Kodydek, G. (in press). The effects of objective and subjective social class on leadership emergence. *Journal of Management Studies*, pp. 36.

+Ingram, P., & Oh, J. J. 2022. Mapping the class ceiling: The social class disadvantage for attaining management positions. *Academy of Management Discoveries*, 8: 56-76.

+DeOrtentiis, P. S., et al. 2022. Different starting lines, different finishing times: The role of social class in the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 107: 444-457.

=Bourdieu, P. 1986. The forms of capital. In J. Richardson, *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258), Westport, CT: Greenwood.

= Chapters 4, 5, 6, 7: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. *Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender*, 2nd Edition. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Block C. Strategien gegen Ungleichheit

Session C.1: Internes Management von Ungleichheit & Inklusion



*Fujimoto, Y., & Presbitero, A. 2022. Culturally intelligent supervisors: Inclusion, intercultural cooperation, and psychological safety. *Applied Psychology - An International Review*, 71: 407-435.

*Baumgärtner, M. K., et al. (in press) Fostering disability inclusion through evidence-based research-practice collaborations. Challenges and key success factors. In M. Kulkarni, J. Beatty, & S. Hennekamp De Gruyter Handbook of Disability and Management (pp. 20). Berlin: De Gruyter.

=Boehm, S. A., & Baumgärtner, M. K. 2016. Gesünder Führen. *Harvard Business Manager*, April 2016: 6-9.

= Center for Disability & Integration (CDI-HSG) 2022. Social Health @work. Ursachen und Wirkungen im Zeitverlauf. Wuppertal / St. Gallen: BARMER / Universität St.Gallen.

= Mor Barak, M. E., Luria, G., & Brimhall, K. C. 2021. What leaders say versus what they do: Inclusive leadership, policy-practice decoupling, and the anomaly of climate for inclusion. *Group & Organization Management*, Special issue on inclusive leadership, 0: 1-32.

Session C.2: Organisationale Flexibilität und Arbeitsplatzanpassungen

*Orazalin, N., & Baydauletov, M. 2020. Corporate social responsibility and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27: 1664-1676..

*Dwertmann, D. J. G., et al. (in press). Receiving service from a person with disability: Stereotypes, perception of corporate social responsibility, and the opportunity for increased corporate reputation. *Academy of Management Journal*, pp. 67.

=Martínez-Ferrero, J., Lozano, M. B., & Vivas, M. 2021. The impact of board cultural diversity on a firm's commitment toward the sustainability issues of emerging countries: The mediating effect of a CSR committee. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28: 675-685.

= Chapters 8 & 9: Keister, L. A., & Southgate D. E. 2022. *Inequality. A contemporary approach to race, class, and gender*, 2nd Edition. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Veranstaltungs-Zusatzinformationen

--

Prüfungs-Informationen

Prüfungs-Teilleistung/en

1. Prüfungs-Teilleistung (1/2)

Prüfungs-Zeitpunkt und -Form

Dezentral - Präsentation (in Gruppen - Benotung für alle gleich) (50%)

Prüfungszeitpunkt: Vorlesungszeit

Bemerkungen

--

Hilfsmittel-Regelung

Präsentationen

Bei Präsentationen können Hilfsmittel zur visuellen Darstellung eingesetzt werden. Diese Hilfsmittel können durch die Dozierenden vorgegeben oder eingeschränkt werden.

Hilfsmittel-Zusatz



--

Prüfungs-Sprachen

Fragesprache: Deutsch

Antwortsprache: Deutsch

2. Prüfungs-Teilleistung (2/2)

Prüfungs-Zeitpunkt und -Form

Dezentral - Präsentation (in Gruppen - Benotung für alle gleich) (50%)

Prüfungszeitpunkt: Vorlesungszeit

Bemerkungen

--

Hilfsmittel-Regelung

Präsentationen

Bei Präsentationen können Hilfsmittel zur visuellen Darstellung eingesetzt werden. Diese Hilfsmittel können durch die Dozierenden vorgegeben oder eingeschränkt werden.

Hilfsmittel-Zusatz

--

Prüfungs-Sprachen

Fragesprache: Deutsch

Antwortsprache: Deutsch

Prüfungs-Inhalt

Gruppenpräsentation 1:

Für die jeweiligen Sitzungen «Gender & Sexismus», LGBTQIA+ & Trans- & Homophobie», «Kultur, Ethnie & Rassismus», «Demografischer Wandel & alternde Gesellschaften», «Körperbilder, Behinderung & Ableismus» und «Klasse und soziale Ungleichheit» gestaltet jeweils eine Gruppe von Studierenden 90 Minuten der Kurssitzung selbstständig auf Basis der bereitgestellten Literatur sowie eigener Recherchen.

Die Studierenden sollen dabei Ihren Kommiliton*innen, die in der Literaturliste Referatstexte (+) stehenden Texte näherbringen (Fragestellung, theoretischer Hintergrund, Ergebnisse, Implikationen). Darüber hinaus sollen sie auf Basis eigener Recherchen das Grundthema der Sitzung vertiefen und mit Praxisbeispielen ergänzen. Dabei sollen Sie auch Ihre Kommiliton*innen aktiv einbringen (bspw. durch Diskussionen, Erfahrungsübungen, Spiele etc.). Bei der inhaltlichen Ausgestaltung sollen die Studierenden ihren Hauptfokus darauflegen, wie Organisationen (insbesondere Unternehmen) dazu beitragen können, in Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft, anderen Unternehmen und/oder der Politik Ungleichheit im sitzungsspezifischen Feld zu reduzieren.

Es wird jeweils die Gesamtleistung der Gruppe bewertet und es werden keine Einzelnoten vergeben.

Gruppenpräsentation 2:

Am Ende des Semesters halten die Studierenden eine zweite Gruppenpräsentation in Form einer mündlichen Prüfung. Jede Studierendengruppe erhält von den Dozierenden einen Datensatz mit anonymisierten Mitarbeiter*innendaten einer fiktiven Unternehmensumfrage. Die Studierenden sollen die Daten selbstständig auswerten und einen Abschlussbericht für das jeweilige Unternehmen erstellen. Die Studierenden erhalten von den Dozierenden ein spezifisches Fragenset, das im Bericht verarbeitet werden muss. Darüber hinaus können sie den Bericht frei gestalten. Leitbild der Gestaltung sollten evidenzbasierte und datengestützte Analysen sein. Die Studierenden sollen Handlungsempfehlungen für das Unternehmen erarbeiten.

Der Bericht selbst soll die Form einer Präsentation haben und aus maximal 30 inhaltlichen Folien bestehen. Deckblatt, Gliederungsfolien, Verzeichnisse und Literaturliste zählen nicht zu diesem Limit. Die Studierenden senden diese Präsentation als



PDF spätestens vier Tage vor dem Prüfungstermin an die Dozierenden.

Am Prüfungstag stellen die Studierenden den Bericht den Dozierenden in maximal 30 Minuten vor. Danach stellen die Dozierenden noch Rückfragen zur Präsentation (max. 15 Minuten). Die Rückfragen können sich auch auf Aspekte aus den Pflichttexten (*) und den anderen Kursinhalten beziehen.

Die Studierendengruppen sollen spätestens zum Ende der Kurswoche «Klasse und soziale Ungleichheit» einen Termin mit den Dozierenden vereinbaren, um die Aufgabenstellungen, die Analyseideen und ggf. Fragen der Studierendengruppe zu besprechen. Die Studierenden dürfen bis zu zwei weitere Termine mit den Dozierenden vereinbaren, um eventuelle Probleme bei der Analyse zu besprechen. Die Dozierenden geben mögliche Terminfenster bis spätestens zur dritten Kurswoche bekannt. Diese Abstimmungstermine mit den Dozierenden können digital oder in Präsenz durchgeführt werden.

Die Gruppen sind dieselben wie zu «Gruppenpräsentation 1». Die jeweiligen Prüfungstermine verschicken die Dozierenden. Es wird jeweils die Gesamtleistung der Gruppe bewertet und es werden keine Einzelnoten vergeben.

Prüfungs-Literatur

* Pflichttexte (für alle Studierenden relevant)

+ Referatstexte (für die jeweiligen Referatsgruppen relevant)

Wichtige Hinweise

Bitte beachten Sie, dass nur dieses Merkblatt, sowie der bei Biddingstart veröffentlichte Prüfungsplan verbindlich sind und anderen Informationen, wie Angaben auf StudyNet (Canvas), auf Internetseiten der Dozierenden und Angaben in den Vorlesungen etc. vorgehen.

Allfällige Verweise und Verlinkungen zu Inhalten von Dritten innerhalb des Merkblatts haben lediglich ergänzenden, informativen Charakter und liegen ausserhalb des Verantwortungsbereichs der Universität St.Gallen.

Unterlagen und Materialien sind für zentrale Prüfungen nur dann prüfungsrelevant, wenn sie bis spätestens Ende der Vorlesungszeit (KW51) vorliegen. Bei zentral organisierten Mid-Term Prüfungen sind die Unterlagen und Materialien bis zur KW 42 prüfungsrelevant.

Verbindlichkeit der Merkblätter:

- Veranstaltungsinformationen sowie Prüfungszeitpunkt (zentral/dezentral organisiert) und Prüfungsform: ab Biddingstart in der KW 34 (Donnerstag, 25. August 2022);
- Prüfungsinformationen (Hilfsmittelregelung, Prüfungsinhalte, Prüfungsliteratur) für dezentral organisierte Prüfungen: in der KW 42 (Montag, 17. Oktober 2022);
- Prüfungsinformationen (Hilfsmittelregelung, Prüfungsinhalte, Prüfungsliteratur) für zentral organisierte Mid-Term Prüfungen: in der KW 42 (Montag, 17. Oktober 2022);
- Prüfungsinformationen (Hilfsmittelregelung, Prüfungsinhalte, Prüfungsliteratur) für zentral organisierte Prüfungen: zwei Wochen vor Ende der Prüfungsabmeldephase in der KW 45 (Montag, 7. November 2022).