

**Modulhandbuch
für den Studiengang Nachhaltiges
Management (MBA)**

Stand: Juli 2021

Studienverlaufsplan

	ECTS pro Semester										
Semester 1	25	Project Management (M1) 5	Leadership & Human Resources (M2) 5	Economics & Sustainability (M3) 5	Finance & Accounting (M4) 5	Marketing & Public Relations (M5) 5					
Semester 2	21	Sustainable Strategy (M6) 6	Communication & IT (M7) 5	Ethics, Responsibility & Sustainability (M8) 6	Sociology and Organization Theory (M15) 4						
Semester 3	25	Law and Democracy (M16) 6	Theories, Methods and Practices I (M17) 7	Theories, Methods and Practices II (M18) 7	Sustainable Individual Labour Law (M9) 5						
Semester 4	25	Collective Bargaining Law and Social Law (M10) 5	Sustainability & Transformation (M11) 5	Sustainable Human Resources Management (M12) 5	Conflict & Mediation (M13) 5	Coaching (M14) 5					
Semester 5	24	Project work (M19) 7	MBA-Thesis (M20) 15	MBA-Kolloquium (M21) 2							
	120										

Übersicht nach Modultypen

Tabelle 1: Pflichtmodule des Studiengangs

Pflichtmodule	Modul	ECTS	Workload	Zuordnung	SWS
Project Management	M1	5	125	1. Semester	2,3
Leadership & Human Resources	M2	5	125	1. Semester	2,3
Economics & Sustainability	M3	5	125	1. Semester	2,3
Finance & Accounting	M4	5	125	1. Semester	2,3
Marketing & Public Relations	M5	5	125	1. Semester	2,3
Sustainable Strategy	M6	6	150	2. Semester	2,3
Communication & IT	M7	5	125	2. Semester	2,3
Ethics, Responsibility & Sustainability	M8	6	150	2. Semester	2,3
Sustainable Individual Labour Law	M9	5	125	3. Semester	2,3
Collective bargaining law and social law as societally based democracy	M10	5	125	4. Semester	2,3
Sustainability & Transformation	M11	5	125	4. Semester	2,3
Sustainable Human Resources Management	M12	5	125	4. Semester	2,3
Conflict & Mediation	M13	5	125	4. Semester	2,3
Coaching	M14	5	125	4. Semester	2,3
Project Work (Projektstudienarbeit)	M19	7	175	5. Semester	./.
MBA Thesis	M20	15	375	5. Semester	./.
Colloquium MBA Thesis	M21	2	50	5. Semester	./.

Tabelle 2: Wahlpflichtmodul des Studiengangs: Studienschwerpunkt:
Participatory Management

Wahlpflichtmodule Participatory Management	Modul	ECTS	Workload	Zuordnung	SWS
Sociology and Organization Theory	M15	4	100	2. Semester	2,8
Law and Democracy	M16	6	150	3. Semester	2,8
Theories, Methods and Practices I	M17	7	175	3. Semester	3,3
Theories, Methods and Practices II	M18	7	175	3. Semester	3,3

Modulbeschreibungen Pflicht- und Wahlpflichtmodule

(in Modulnummer Reihenfolge)

Fachspezifische Basismodule

<i>FBM: Project Management (Projektmanagement)</i>					
Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M1	125 h	5	1.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Project Management (Projektmanagement)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen kennen Verfahren, Praktiken, Methoden, Werkzeuge und Qualitätskriterien der nachhaltigen Organisation von Projektarbeit. Sie können Projektmanagementmethoden und –instrumente situationsbezogen hinsichtlich ihres adäquaten Einsatzes prüfen, bewerten, die geeigneten Methoden und Instrumente auswählen und anwenden. Sie sind in der Lage, Projektpläne zu entwerfen und die Entwicklung von Projekten systematisch zu strukturieren.</p> <p>Die AbsolventInnen sind mit Kriterien nachhaltigen und reflexiven Projektmanagements vertraut. Sie besitzen umfassendes und spezialisiertes Wissen über innovationsförderliche und zugleich belastungsbeschränkende Arbeits- und Organisationsbedingungen sowie über Treiber und Hemmnisse auf personaler und institutioneller Ebene, die eine resiliente Projektpraxis und damit auch den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit, Innovationspotential, Gesundheit blockieren bzw. begünstigen, und können diese Kenntnisse situationsbezogen reflektieren und in ihre Überlegungen zur Projektplanung und -gestaltung einbeziehen.</p> <p>Die AbsolventInnen sind in der Lage, komplexe Situationen in Arbeits- und Lernkontexten, die mit Bedingungen wie hochgradig vernetzten und beschleunigten Entwicklungsprozessen, komplexen Steuerungsstrukturen, Arbeitsverdichtung und -intensivierung, Multitasking und „Trouble-Shooting“ einhergehen, zu analysieren und zu beurteilen, um daraus Grenzen der Projektplanung und –implementation zu erkennen sowie mögliche Risiken für den Projekterfolg abzuleiten und die Projektgestaltung zu modifizieren.</p> <p>Die AbsolventInnen verfügen über Kompetenzen in wissensintensiver Projektarbeit, die sowohl forschungs- als auch anwendungsorientierten Schwerpunkt haben kann. Sie sind befähigt, Projekte in neuen und unvertrauten Situationen zu führen.</p>				

3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Projektmanagement: Phasen, Prozesse, Rollen, Fragestellungen, Techniken • Methoden des Projektmanagements: Projektstrukturpläne, Meilensteinplanung • Methodische und prozessuale Elemente aus dem klassischen, agilen und hybriden Projektmanagement • Kriterien für erfolgreiche Projekte (erweiterte Wirtschaftlichkeit) • Nachhaltigkeitscontrolling • Risikomanagement in Projekten • Ressourcenmanagement • Projektarbeit als idealtypische Form subjektivierten Arbeitens • Kriterien für gute Projektarbeit (moderne Arbeits- und Gesundheitspolitik) • Kriterien für nachhaltiges Projektmanagement • Reflexives Projektmanagement • Gesundheitsfördernde Arbeits- und Organisationsgestaltung • Salutogene Kompetenzen • Empirische Fallstudien (good practices, failure cases)
4	Lehrformen Seminaristischer Unterricht, Übung, Gruppenarbeit, Workshop
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Klausur oder Transferarbeit Theoretisches instrumentelles Wissen soll situationsadäquat angewendet werden.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Dr. Tom Kehrbaum hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Ahlers, E. (2015). Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen. *WSI-Mitteilungen*, 68 (3), 194-201.
- Badura, B. et al. (2013). *Sozialkapital: Grundlagen von Gesundheit und Unternehmenserfolg*. Berlin, Heidelberg: Springer
- Badura, B. (2018). Über sinnstiftende Arbeit. In B. Badura et al. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2018*. (S. 1-7). Berlin: Springer VS.
- Baric, L. & Conrad, G. (1999). *Gesundheitsförderung in Settings. Konzepts, Methodik und Rechenschaftspflichtigkeit zur praktischen Anwendung des Setting-Ansatzes in der Gesundheitsförderung*. Werbach-Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung.
- Hallenleben, T. (2015). Reflexive Prävention. Kriterien und Befunde zur nachhaltigen Organisation wissensintensiver Arbeit. *ZFO – Zeitschrift für Führung und Organisation*, 84 (5), 331-339.
- Hallensleben, T. & Reindl, J. (2019). Wie aus Anforderungen Belastungen werden. Widersprüche projektförmiger Innovationsarbeit. In K. Sonntag (Hrsg.), *Präventive Maßnahmen der Arbeitsgesundheit* (S. 10-19). Heidelberg.
- Heintel, P. & Krainz, E.E. (2015). *Projektmanagement. Hierarchiekrise, Systemabwehr, Komplexitätsbewältigung*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hoffmann G.P. (2017). Organisationale Resilienz. Grundlagen und Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger und Führungskräfte. In G.P. Hoffmann (Hrsg.), *Organisationale Resilienz. Kernressource moderner Organisationen* (S. 75-99). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Jain, A.K., Hallensleben, T. & Manger, D. (2013). Reflexivity and Innovation: Conflicting Counterparts? *International Journal of Innovation and Technology Management*, 10 (6), 108-129.
- Kappelhoff, P. (2014). Kompetenzentwicklung in Netzwerken. Die Sicht der Komplexitäts- und allgemeinen Evolutionstheorie. In A. Windeler & J. Sydow (Hrsg.), *Kompetenz. Sozialtheoretische Perspektiven* (S. 109-124). Wiesbaden: Springer VS.
- Kriegesmann, B. et al. (2005). *Kompetenz für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit* (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 1038). Bremerhaven.
- Moldaschl, M. (2005). Audit-Explosion und Controlling-Revolution. Zur Verstetigung und Verselbständigung reflexiver Praktiken in der Wirtschaft. *Soziale Welt* 56 (Sonderband), 163-190.
- Moldaschl, M. (2006). Innovationsfähigkeit, Zukunftsfähigkeit, Dynamic Capabilities. Moderne Fähigkeitsmystik und eine Alternative. *Managementforschung* 16 (Sonderband), 1-36.
- Moldaschl, M. (2007). Innovationsfähigkeit durch Nachhaltigkeit von Arbeit als Institutionelle Reflexivität. In J. Ludwig, J., M. Moldaschl, M. Schmauder & Schmierl, K. (Hrsg.), *Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland*. München: Hampp.
- Moldaschl, M. (2010). Das Elend des Kompetenzbegriffs. Kompetenzkonstrukte in der aktuellen Unternehmenstheorie. In M. Stephan et

al. (Hrsg.), *25 Jahre ressourcen- und kompetenzorientierte Forschung* (S. 3-40). Wiesbaden: Gabler.

- Moldaschl, M. (2013). Sozioökonomische Kompetenztheorie. In R. Hedtke (Hrsg.), *Sozioökonomie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Moldaschl, M. & Hallensleben, T. (2013). Innovationsfähigkeit der Person. In S. Jeschke (Hrsg.), *Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel* (S. 223-234). Frankfurt/Main: Campus.
- Moosbrugger, J. (2008). *Subjektivierung von Arbeit: freiwillige Selbstaussbeutung: ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten*. Berlin: Springer.
- Pfeifer, S. et al. (2014). Agile Methoden als Werkzeug des Belastungsmanagements? Eine arbeitsvermögenbasierende Perspektive. *Arbeit*, 23 (2), 119-132.
- Reindl, J. (2012). *Paradoxe Freiheit, gestörter Sinn. Verstehende Prävention in der modernen Arbeitswelt*. Berlin: edition sigma.
- Schlett, C., Pauls, N. & Soucek, R. (2018). Der Einfluss von Resilienz auf qualitative Formen der Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 62, 202-223.
- Wörten, M. & Hallensleben, T. (2018). Innovationspotentiale urbaner Räume. In Franz, H.-W., Kaletka, C. (Hrsg.), *Soziale Innovationen lokal gestalten* (S. 309-327). Wiesbaden: Springer VS.
- Wörten, M. & Stadlinger, J. (2019). Denkwerkstätten als Instrument zur Erschließung interessierter Selbstgefährdung. In K. Sonntag (Hrsg.), *Präventive Maßnahmen der Arbeitsgesundheit* (S. 65-68). Heidelberg,
- Wörten, M. (2020). Reflexive Projektorganisation, gute Projektarbeit – Welche Relevanz hat die Agilität?. In S. Porschen-Hueck (Hrsg.), *Agilität – neue und klassische Konzepte der Selbstorganisation*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

FBM: Leadership & Human Resources (Personalführung und Personalentwicklung)

Modul-Nr. M2	Workload 125 h	ECTS 5	Studien- jahr 1.	Häufigkeit des Angebots Jedes Studienjahr	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Leadership & Human Resources (Personalführung und Personalentwicklung)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	

2

Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen

Die AbsolventInnen besitzen ein umfassendes und detailliertes Wissen über Führungsfragen und den Umgang mit Menschen im betrieblichen Umfeld sowie spezialisiertes Wissen aus den Bereichen Personalentwicklung, Arbeits- und Berufspädagogik sowie Psychologie. Die Perspektive wert- und nachhaltigkeitsorientierter Führung findet dabei besondere Berücksichtigung.

Personalentwicklung:

Sie kennen und verstehen die systematische Wissensorganisation und die Gestaltung betrieblicher Lernprozesse bzw. den aktuellen Stand und die Perspektiven zu Theorien und Praxis der Personalentwicklung. Sie entwickeln ein Verständnis von PE, das alle Aspekte der im Betrieb vorhandenen menschlichen Ressourcen umfasst und sich als Bestandteil einer strategischen Unternehmensplanung versteht. Betriebliche Perspektiven und die Perspektiven der Beschäftigten werden gleichermaßen in den Blick genommen. Entsprechende Theorien, Methoden und Konzepte der Aushandlung zwischen den Qualifizierungsinteressen der Betriebe und den Weiterentwicklungsinteressen sind bekannt und können auf den betrieblichen Kontext transformiert werden.

Die AbsolventInnen sind sie in der Lage, betriebliche Bildungsmaßnahmen zu planen, auszugestalten und zu begleiten. Ihnen ist bewusst, dass sich Bildung und Entwicklung im betrieblichen Kontext vor allem im Prozess der Arbeit vollzieht. Die Konzepte entwicklungsfördernder Arbeit werden in ihrer Bedeutung für die Personalentwicklung erfasst.

Die AbsolventInnen verfügen über die Kompetenz, ihre Handlungsalternativen anhand einer kritischen Analyse und Bewertung unterschiedlicher theoretischer und praktischer Ansätze zu begründen.

Personalführung:

Sie kennen und verstehen verschiedene theoretische Zugänge im Bezug auf Führung und vertiefen ihre Kenntnisse einer zielgruppengerechten, strategie- und kulturbezogenen Mitarbeiterführung. Sie besitzen Kenntnisse über wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisnahe Konzepte im Führungskontext. Aktuelle Forschungsprojekte können anhand wissenschaftlicher Kategorien bewertet, eingeordnet und geplant werden.

Sie sind in der Lage, Theorien zu Führung, Macht und Mikropolitik zu analysieren und zu differenzieren sowie organisationale, persönliche und soziale Einflussfaktoren zu erkennen, zu gewichten und arbeitspädagogische/-psychologische Maßnahmen zu bewerten und zu gestalten. Sie gewinnen Klarheit und Sicherheit in der eigenen Führungskompetenz und können diese reflektieren.

Sie verfügen über die kommunikativen Kompetenzen für eine zeitgemäße Gestaltung und Weiterentwicklung von Organisationen und die Führung und Leitung von Veränderungsprozessen.

3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbildungsforschung und ihre Relevanz für die Gestaltung betrieblicher Lernprozesse • Grundlagen der beruflichen Aus- und Weiterbildung Rechtsgrundlagen, Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen • Gesetzliche Rahmenbedingungen • Grundlagen Arbeitspsychologie und Berufspädagogik • Lernen in betrieblichen Kontexten • Reflexion und Praxis • Konzepte und Methoden der Personalentwicklung • Beteiligungsorientierte Verfahren der Bildungsplanung • Führung in komplexen Organisationen • Veränderung der Anforderung an Führung durch die gesellschaftlichen und technischen Veränderungen als Teil von Komplexitätsmanagement • Aktueller Stand in Theorie und Praxis zu Führungstheorien, -stile, -rollen • Führungsansätze aus „New Work“ • Kritische Auseinandersetzung mit ausgewählten Führungsinstrumenten • Führungsbeziehungen in sozialen Gebilden als Orte lebendiger Führung • Motivationale, lern- und persönlichkeitspsychologische Grundlagen • Empirische Erkenntnisse der Führungsforschung • Organisationsstruktur/-kultur als Grundlage der Unternehmensführung • Konzepte, Prinzipien und Perspektiven der Unternehmensführung • Coaching und Beratung als Führungs- und Personalentwicklungsmaßnahme • Diversity Management
4	<p>Lehrformen</p> <p>Interaktive Veranstaltung, Übung, Gruppenarbeit</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur</p> <p>Verstehen und vertiefte Anwendung von theoretischem Wissen stehen im Vordergrund</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Teilnahme an Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Keine</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>5 von 120 ECTS = 4,17 %</p>
10	<p>Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL)</p> <p>Mb: Prof. Dr. Martin Allespach hL:</p>

Sonstige Informationen**Literatur**

- Allespach, M. (2011). Arbeit – Bildung – Demokratie. In S. Möller, C. Zeuner & A. Grotlüschen (Hrsg.), *Die Bildung der Erwachsenen – Perspektiven und Utopien* (S. 72-81). Weinheim und München: Juventa-Verlag.
- Allespach, M. & Novak, H. (im Erscheinen). TransferPlus – oder: Wie Bildungsinnovationen für die Berufsbildungspraxis fruchtbar werden können und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. In D. Schemme (Hrsg.), *Prozessorientierung und Wissensmanagement in der Aus- und Weiterbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB. Bielefeld: Bertelsmann-Verlag.
- Allespach, M. (2014). Berufliche Bildung: Reformperspektiven aus gewerkschaftlicher Sicht. In Fischer, M. (Hrsg.), *Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit* (S. 261-276). Bielefeld: Bertelsmann.
- Allespach, M. (2011). Politische Bildung: kritisch, emanzipatorisch und subjektorientiert. In R. Leiprecht & S. Bibouche (Hrsg.), *Nichts ist praktischer als eine gute Theorie*. Oldenburg: BIS-Verlag.
- Allespach, M. & Beraus, W. & Mlynczak, A. (2009). *Arbeit gestalten – Fähigkeiten entfalten*. Marburg: Schüren Verlag.
- Allespach, M., Meyer, H. & Wentzel, L. (2009). *Politische Erwachsenenbildung. Ein subjektwissenschaftlicher Zugang am Beispiel der Gewerkschaften*. Marburg: Schüren-Verlag.
- Allespach, M. (2006): Betriebliche Weiterbildung. Probleme, Ansprüche und Perspektiven. In J. Ludwig & C. Zeuner (Hrsg.), *Erwachsenenbildung 1990 – 2022, Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten* (S. 29 – 41). Weinheim und München: Juventa.
- Allespach, M. (2005). *Betriebliche Weiterbildung als Beteiligungsprozess. Subjektive Bedeutsamkeiten als Grundlage für eine partizipative Bildungsplanung*. Schüren-Verlag: Marburg.
- Allespach, M. (2002). Betriebliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Voraussetzung und Bedingung für eine moderne und solidarische Arbeitspolitik. In P. Dehnbostel, U. Elsholz, J. Meister & J. Meyer-Menk (Hrsg.), *Vernetzte Kompetenzentwicklung - Alternative Positionen zur Weiterbildung* (S. 305 – 321). Berlin: edition sigma.
- Allespach, M. (2000). Bildungstheoretische Begründungen einer zeitgemäßen Aus- und Weiterbildung. *Berufliche Bildung – Mühlen im Wind der Veränderung*, 15 – 35. Libri-Verlag.
- Beck, R. (2004). *Personalentwicklung*. 2. Auflage Alling.
- Becker, A. & Becker, H. (2004). *Psychologisches Konfliktmanagement: Menschenkenntnis – Konfliktfähigkeit – Kooperation*. DTV-Beck.
- Becker, A. & Becker, H. (1997). *Motivation: Neue Wege zum Erfolg*. DTV-Beck.
- Burla, S., Alioth, A., Frei, F. & Müller, W.R. (1994). *Die Erfindung von Führung: Vom Mythos der Machbarkeit in der Führungsausbildung*. Zürich: WWZ / VDF.
- Edelmann, W. (2000). *Lernpsychologie*, 6. Auflage, Weinheim: Beltz PVU.
- Erpenbeck, J. & v. Rosenstiel, L. (2007). *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, Verstehen und Messen von Kompetenzen in der betrieblichen,*

pädagogischen und psychologischen Praxis, 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

- Grote, S., Kauffeld, S. & Frieling, E. (2006). *Kompetenzmanagement: Grundlagen und Praxisbeispiele*, 1. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Hacker, W. (1995). *Arbeitstätigkeitsanalyse*. Heidelberg: Roland Asager Verlag.
- Hacker, W., Fritsche, B., Richter, P. & Iwanowa, A. (2003). *Tätigkeitsbewertungssystem TBS: Verfahren zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten*. Zürich: vdf.
- Hilb, M. (2004). *Integriertes Personalmanagement. Ziele-Strategien-Instrumente*. Neuwied: Luchterhand.
- Jahn, J. (2007). *Führungserfolg durch soziale Kompetenz: Mit Leadership und sozialer Kompetenz zum Führungserfolg*. VDM.
- Krech, D. & Crutchfield, R.S. (1992). *Grundlagen der Psychologie, Band 6: Persönlichkeitspsychologie*. Weinheim: BeltzPVU.
- Laufer, H. (2009). *Grundlagen erfolgreicher Mitarbeiterführung: Führungspersönlichkeit-Führungsmethoden-Führungsinstrumente*. Offenbach am Main: Gabal.
- Schmidt, K.-H. & Kleinbeck, U. (2006). *Führen mit Zielvereinbarungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2006). *Personalentwicklung in Organisationen*. Göttingen: Hogrefe.
- Stiefel, R. (2006). *Personalentwicklung KMU*. 5. Auflage, Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Stroebe, R.W. & Stroebe, G.H. (1996). *Grundlagen der Führung: Mit Führungsmodellen*. 9. Überarbeitete Auflage. München: Sauer I.H.
- Thom, N. & Zaugg R. J. (Hrsg.) (2008). *Moderne Personalentwicklung*. Wiesbaden: Gerbler.

FBM: Economics & Sustainability (wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen und Nachhaltigkeit)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M3	125 h	5	1.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Economics & Sustainability (Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen und Nachhaltigkeit)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen kennen die theoretischen, empirischen und politischen Dimensionen globaler Produktionsnetzwerke bzw. Wertschöpfungsketten und verstehen die Beziehung zwischen wirtschaftlicher Globalisierung und Arbeitsnormen. Sie kennen verschiedene Konzepte und Dimensionen von Nachhaltigkeit, können diese insbesondere im globalen Kontext anwenden und die Auswirkungen wirtschaftlicher Globalisierung auf Nachhaltigkeitsziele beurteilen.</p> <p>Sie sind in der Lage, ihr spezialisiertes Wissen in wirtschaftlicher Globalisierung hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf industrielle und soziale Aufwertung in verschiedenen Länderkontexten zu explizieren. Sie könne Pro- und Contra-Positionen insbesondere bzgl. der Effekte auf Arbeitsstandards und Lebensbedingungen diskutieren.</p> <p>Sie verfügen über die Kompetenz, sich über aktuelle Debatten über die Globalisierungsprozesse auszutauschen und die diesen zugrundeliegenden Informationen und Motive zu vermitteln.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte und Dimensionen von Nachhaltigkeit (sozial, ökonomisch und ökologisch), insbesondere im globalen Kontext, sowie potentielle Zielkonflikte • Chronologie wirtschaftliche Globalisierung • Globale Produktionsnetzwerke • Multinationale Unternehmen • Neoklassische vs. heterodoxe Ansätze zu Handels- und Finanzliberalisierung • Governance-Struktur globaler Wertschöpfungsketten • Empirie globaler Wertschöpfungsketten und internationale Arbeitsnormen • Industrielle Aufrüstung und soziale Aufwertung in globalen Wertschöpfungsketten • Auswirkungen wirtschaftlicher Globalisierung auf Nachhaltigkeitsziele • Lieferkettengesetze • International Framework Agreements (IFA) • Organisierte Arbeitnehmerschaft in der globalen Wertschöpfungskette • Lehren aus Länderbeispielen 				

4	Lehrformen Interaktive Veranstaltung, Übung
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen vorzugsweise Präsentation, da das Modul neben der Vermittlung von Fachkenntnissen insbesondere auch die Kompetenz zur Mitgestaltung und Kommunikation zum Ziel hat
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an Präsenztagen, bestandene Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Dr. Daniel Fackler hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Anner, M. (2015). Worker resistance in global supply chains: Wildcat strikes, international accords and transnational campaigns. *International Journal of Labour Research*, 7(1–2).
- Anner, M., Pons-Vignon, N. & Rani, U. (2019). For a Future of Work with Dignity: A Critique of the World Bank Development Report, The Changing Nature of Work. *Global Labour Journal*, 10(1).
- Castree, N., Coe, N., Ward, K. & Samers, M. (2004). *Spaces of Work: Global Capitalism and Geographies of Labour*. London: Sage, Chapter 5, pp. 127-156.
- Gall et al. (2011). Labour unionism and neo-liberalism. In G. Gall, A. Wilkinson & R. Hurd (eds.), *The International Handbook of Labour Unions. Responses to Neo-Liberalism*. Cheltenham: Edward Elgar
- Gereffi, G. & Lee, J. (2016). Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters. *Journal of Business Ethics*, 133, 25–38. DOI 10.1007/s10551-014-2373-7
- Harris, J. M., Wise, T. A., Gallagher, K. P. & Goodwin N. R. (eds.) (2001). *A Survey of Sustainable Development: Social and Economic Dimensions*, Island Press.
- Hassel, A. (2008). The Evolution of a Global Labor Governance Regime. *Governance*, 21 (2), 231-251.
- Munck, R. (2011). Unions, globalisation and internationalism: results and prospects. In G. Gall, A. Wilkinson & R. Hurd (eds.), *The International Handbook of Labour Unions. Responses to Neo-Liberalism*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Purvis, B., Mao, Y. & Robinson, D. (2019). Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14, 681-695.
- O'Brien, R. & Williams, M. (2010). *Global Political Economy*. Palgrave/MacMillan.
- Rainnie, A., Herod, A. & McGrath-Champ, S. (2011). Review and Positions: Global Production Networks and Labour. *Competition & Change*, 15(2), 155-169.
- Turner, L. (2011). A future for the labour movement? In G. Gall, A. Wilkinson & R. Hurd (eds.), *The International Handbook of Labour Unions. Responses to Neo-Liberalism*. Cheltenham: Edward Elgar
- UNCTAD (2019). *World Investment Report*.
- World Bank (2019). *World Development Report*, chapter 1: The changing nature of work. A World Bank Group Flagship Report.
- World Trade Organization (2019). *Global Value Chain Development Report 2019: Technological Innovation, Supply Chain Trade, and Workers in a Globalized World*.

FBM: Finance & Accounting (Finanz- und Rechnungswesen)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M4	125 h	5	1.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Finance & Accounting (Finanz- und Rechnungswesen)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen besitzen detaillierte und spezialisierte Kenntnisse über Grundlagen, Ermittlung und Bedeutung betriebs- und volkswirtschaftlicher Kennzahlen. Sie kennen unterschiedliche Berechnungsweisen derselben Kennzahlen und verstehen ihre Aussagekraft sowie die Stellschrauben ausgewählter Indizes. Dieses Verständnis befähigt sie, aus Sicht der Interessensvertretung fundiert argumentieren zu können.</p> <p>Sie sind in der Lage, auf Grundlage von quantitativen Informationen Entscheidungen zu treffen, Handlungsalternativen auszuarbeiten und vor dem Hintergrund verschiedener Nachhaltigkeitsziele zu beurteilen. Sie können Jahresabschlüsse aus Arbeitnehmersicht lesen, Forderungen der Interessensvertretung mit gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen fundieren und Tautologien identifizieren.</p> <p>Sie verfügen über die Kompetenzen, über aussagekräftige und im Kontext der Problemstellung adäquate Kennzahlen zu diskutieren, deren Bedeutung und Aussagekraft vor dem Hintergrund verschiedener Nachhaltigkeitsdimensionen zu bewerten, eigenständig neue Indizes zu erarbeiten und diese für folgerichtige Aussagenverknüpfungen und Argumentationsstränge heranzuziehen.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebswirtschaftliche Kennzahlen, ihre Anwendungsgebiete (Erfolgsmessung, Controllingzwecke, Unternehmenssteuerung, Jahresabschlussanalyse), Interpretationsbreite (Vorjahresvergleiche, Soll-Ist-Vergleiche, Benchmarking) und Arten (absolute, relative Kennzahlen) • Volkswirtschaftliche Kennzahlen, ihre Berechnung und Bedeutung, ihre ökonomische Interpretation • CSR-Richtlinie der EU, Aktionsplan zu Sustainable Finance der EU • Interessensvertretung in Krisenzeiten (betriebliche Prozesse, Wirtschaftskrisen) • Fallstudien aus einzelwirtschaftlichen Praxisfällen • Eckpfeiler gesamtwirtschaftlicher Zusammenhänge und Wirkung wirtschaftspolitischer Instrumente • Aktuelle Diskussion zur Taxonomie von nichtfinanziellen Elementen der Unternehmensführung und der Standardisierung einer nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen 				

4	Lehrformen Interaktive Veranstaltung, Übung
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Klausur, da der Schwerpunkt des Moduls vor allem in der Vermittlung vertiefender Fachkenntnisse sowie systemischer Fertigkeiten liegt
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an Präsenztagen, bestandene Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: NN (Professor(in) für Angewandte Betriebswirtschaftslehre) hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Bachner, M. & Gebhardt, P. (2011). *Betriebsübergang. Basiskommentar zu § 613a BGB mit den Folgen für die Mitbestimmung*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Bichlmeier, W. & Wroblewski, A. (2015). *Das Insolvenzhandbuch für die Praxis*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Brandl, K. H., Disselkamp, M. & Wedde, P. (2004). *Beschäftigungssicherung durch Innovation. Der neue § 92a BetrVG*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Engel-Bock, J., Laßmann, N. & Rupp, R. (2011). *Bilanzanalyse leicht gemacht. Der erfolgreiche Betriebsrat*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Göritz, B. et al. (2007). *Handbuch Einigungsstelle. Mitbestimmungsrechte gezielt durchsetzen*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Hamm, I. & Rupp, R. (2012). *Veräußerung und Restrukturierung von Unternehmen. Mitbestimmung und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Köstler, R., Müller, M. & Sick, S. (2013). *Aufsichtspraxis. Handbuch für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Laßmann, N., Mengay, A., Riegel & H., Rupp, R. (2020): *Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierungen*. Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Logeay, C. (2014). Kleine Geschichten zu den Arbeitsmarktstatistiken. Traue keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast. In S. Dullien, E. Hein, A. Truger (Hrsg.), *Makroökonomik, Entwicklung und Wirtschaftspolitik*. Marburg: Metroplis.
- Sahin, B. (2018). Keine Kausalität aus ex post- Größen. In H. Gischer, J. Hartwig, B. Sahin (Hrsg.), *Bewegungsgesetze des Kapitalismus*. Marburg: Metropolis.
- Schaub, G. & Schindele, F. (2011). *Kurzarbeit, Massenentlassung, Sozialplan*. München: C.H. Beck.

FBM: Marketing & Public Relations (Marketing und strategische Kommunikation)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M5	125 h	5	1.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Marketing & Public Relations (Marketing & Strategische Kommunikation)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen verstehen strategische Kommunikation als ganzheitlichen Prozess, der ausgehend von den Unternehmenszielen von der Aufteilung der Aufgabenstellung bis zur Inszenierung von Kampagnen sowie der Kommunikationsplanung bis zur Realisation und Erfolgskontrolle reicht.</p> <p>Sie kennen die verschiedenen Funktionen von strategischer Kommunikation sowie gesellschaftliche Auswirkungen und verstehen strategische Kommunikation als Teil der Unternehmensstrategie. Sie verfügen über umfassende Kenntnisse zentraler Kommunikationsinstrumente und –strategien und können deren Eignung ziel- und situationsadäquat beurteilen und anwenden.</p> <p>Sie sind in der Lage, kurz- und mittelfristige Planziele zu operationalisieren und einen Kommunikationsplan entwickeln.</p> <p>Sie verfügen über die Kompetenzen, einzelne Aspekte der strategischen Kommunikation zu vertiefen und sie in bereichsspezifischen und -übergreifenden Diskussionen zu explizieren.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funktion strategischer Kommunikation • gesellschaftliche Auswirkungen strategischer Kommunikation • Corporate Identity • Erarbeitung eines vollumfänglichen Strategieprozesses von der Analyse der Ausgangssituation über Strategieauswahl, -planung, Umsetzung und Evaluation • Kommunikationsstrategien, Strategiemodelle • Einsatz und Anwendungsfelder unterschiedlicher Informations- und Kommunikationsinstrumente (Above-the-Line, Below-the-Line, Social Media etc.) sowie Anwendung unterschiedlicher Strategieoptionen in Bezug auf typische Szenarien wie Change Kommunikation im wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen und politischen Umfeld • Organisatorische Verortung kommunikativer Kompetenz, Chancen, Risiken und Trends • Konkrete Organigramme und Prozessübersichten, typischen Reibungspunkte in der Praxis und Lösungsmöglichkeiten zur stärkeren Integration • Content-Marketing und Storytelling 				

4	Lehrformen Interaktive Veranstaltung, Übung
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Transferarbeit oder Fallstudie Ziel ist die Anwendung spezialisierten Wissens bzw. anwendungsorientierte Konzeptualisierung und kritische Reflektion erlernten Wissens.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an Präsenztagen, bestandene Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Prof. Dr. Karl-Martin Obermeier hL:
11	Sonstige Informationen Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Bruhn, M. (2015). <i>Kommunikationspolitik: Systematischer Einsatz der Kommunikation für Unternehmen</i>. München: Vahlen. • Mast, C. (2016). <i>Unternehmenskommunikation</i>. 6., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius. • Mast, C. (2015). <i>Unternehmenskommunikation: Ein Leitfaden</i>. Konstanz: UTB. • Merten, K. (2013). Strategie, Management und strategisches Kommunikationsmanagement. In U. Röttger, V. Gehrau & J. Preusse (Hrsg.), <i>Strategische Kommunikation. Umriss und Perspektiven eines Forschungsfeldes</i> (S. 103- 126). Wiesbaden: Springer VS. • Röttger, U., Gehrau, V., Preusse, J. (2014). <i>Strategische Kommunikation: Umriss und Perspektiven eines Forschungsfeldes</i>. Wiesbaden: Springer VS. • Zerfaß, A. & Piewinger, M. (2015). <i>Handbuch Unternehmenskommunikation: Strategie - Management – Wertschöpfung</i>. Wiesbaden: Springer Gabler.

FBM: Sustainable Strategy (Nachhaltige Unternehmensstrategien)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M6	150 h	6	1.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Sustainable Strategy (Nachhaltige Unternehmensstrategien)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 115 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen <p>Die AbsolventInnen besitzen ein breites kritisches Wissen über die gängigen Unternehmens- und Managementtheorien. Sie kennen und verstehen die Evolutorische Theorie der Unternehmung. Sie verstehen Wertschätzung der Arbeit, soziale Einbettung sowie die Konzeption von Wandlungsfähigkeit als Teile der Unternehmenstheorie.</p> <p>Sie sind in der Lage, mit komplexen Organisationsstrukturen umzugehen bzw. unternehmerische Strategien ganzheitlich zu erarbeiten, indem sie unterschiedliche Zugänge zur Nachhaltigkeit (bspw. mit der Analyse der Arbeit, der Epistemologie des Alltags, mit Mechanismen des Lernens) aufeinander beziehen.</p> <p>Sie verfügen über die Kompetenzen, Institutionen bzw. Typen von Regeln zu formulieren, anhand derer sie in Lern- und Arbeitskontexten Strategie- sowie Innovationsfähigkeit herbeiführen, entwickeln und fördern können.</p>				
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Strategisches Management von Unternehmenskompetenzen, Ansätze zu Unternehmenskompetenzen • Kritik an Ansätzen des Strategischen / Integrativen / Systemischen Kompetenzmanagements • Institutionelle Reflexivität • Unternehmenskultur anhand Ressourcen, Regeln und Sinn • Messung und Bewertung betrieblicher Ressourcenkulturen • Sinndimension der Messansätze • Kriterien für Wandlungsfähigkeit von Organisationskulturen: Nachhaltigkeit, Sensitivität, Achtsamkeit • Purpose / Ausrichtung / Sinn des Unternehmens • Komplexitätsmanagement: • Zusammenhänge zwischen gesellschaftlicher Entwicklung (Einfluss von Technik und Innovation, Demografie) und unternehmerischen Entscheidungen • Konzepte zur Entscheidungsfindung im komplexen Umfeld – Spagat zwischen technischen und sozialen Innovationen 				
4	Lehrformen Interaktive Veranstaltung, Übung				
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine				

6	Prüfungsformen Klausur, Verstehen und vertiefte Anwendung von theoretischem Wissen stehen im Vordergrund
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an Präsenztagen, bestandene Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6 von 120 ECTS = 5 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: NN (Professor(in) für Angewandte Betriebswirtschaftslehre) hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Argyris, Ch. & Schön, D.A. (1978). *Organizational Learning*. Reading, Mass.: Addison Wesley.
- Argyris, C. & Schön, D.A. (1996). *Organizational Learning II. Theory, Method, and Practice*. Reading, Mass.: Addison Wesley.
- Beschorner, T. & Pfriem, R. (Hrsg.) (2000). *Evolutorische Ökonomik und Theorie der Unternehmung*. Marburg: Metropolis.
- Bounfour, A. (ed.) (2009). *Organisational Capital: Modelling, Measuring and Contextualising*. London: Routledge.
- Kirsch, W. (1997). *Wegweiser zur Konstruktion einer evolutionären Theorie der strategischen Führung. Kapitel eines Theorieprojektes* (2. erw. Aufl.), München: Verlag Barbara Kirsch.
- Kirsch, W. (1997). *Kommunikatives Handeln, Autopoiese, Rationalität. Kritische Aneignungen im Hinblick auf eine evolutionäre Organisationstheorie*. (2. erw. Aufl.). München: Verlag Barbara Kirsch
- Manger, D. & Moldaschl, M. (2010). Institutionelle Reflexivität als Modus der Kompetenzentwicklung von Organisationen. In H. Jakobsen & B. Schallock (Hrsg.), *Innovationsstrategien jenseits des traditionellen Managements* (S. 282-291). Stuttgart: Fraunhofer-Verlag.
- Moldaschl, M. & Diefenbach, T. (2002). Regeln und Ressourcen. Zum Verhältnis von Institutionen- und Ressourcentheorien. In M. Maurer, M. Schmid & M. Held (Hrsg.), *Ökonomischer und Soziologischer Institutionalismus – Chancen einer interdisziplinären Annäherung?* Marburg: Metropolis.
- Moldaschl, M. & Voß, G. (Hrsg.) (2003). *Subjektivierung von Arbeit*. München und Mering: Rainer Hampp.
- Moldaschl, M. (2006). *Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I*. München: Rainer Hampp.
- Moldaschl, M. (2011). Warum Gazellen nachts nicht leuchten. Evolutorische Theorie der Unternehmung statt normativer Modelle des Kompetenzmanagements. Papers and Preprints of the Department of Innovation Research and Sustainable Resource Management (BWL IX), Chemnitz University of Technology. In E. Barthel, A. Hanft & J. Hasebrook (Hrsg.), *Integriertes Kompetenzmanagement* (S. 15-51). Münster et al.: Waxmann,
- Moldaschl, M. (2012). Ressourcenkulturen messen, bewerten und verstehen: Ein Analyseansatz der Evolutorischen Theorie der Unternehmung. In S. Klinke & H. Rohn, H. (Hrsg.), *RessourcenKultur: Vertrauenskulturen und Innovation für Ressourceneffizienz im Spannungsfeld normativer Orientierung und betrieblicher Praxis*. Freiburg: Nomos.

FBM: Communication & IT (Informationstechnologien und Digitalisierungsstrategien)

Modul-Nr. M7	Workload 125 h	ECTS 5	Studien- jahr 1.	Häufigkeit des Angebots Jedes Studienjahr	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Communication & IT (Informationstechnologien und Digitalisierungsstrategien)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen kennen und verstehen moderne Informations-Technologien und grundlegende Trends, Konzepte, und Themen der Digitalisierung im Organisationskontext. Sie sind mit den Auswirkungen des Wandels durch Digitalisierung auf den verschiedenen Ebenen Volkswirtschaft, Organisation bzw. Unternehmen, Arbeitsorganisation und Individuum vertraut und können diese vor dem Hintergrund unterschiedlicher Nachhaltigkeitsziele und -dimensionen beurteilen. Sie besitzen Kenntnisse über zentrale Theorien und aktuelle Befunde der Arbeits- und Organisationssoziologie.</p> <p>Aufgrund dieser Kenntnisse können sie den Einsatz neuer Informations-Technologien prüfen, Chancen und Risiken der Nutzung bewerten und Umsetzungsschritte zur digitalen Transformation in der Organisation ableiten. Sie sind in der Lage, Entscheidungen anhand eigener ganzheitlicher Abwägungen zu treffen und dabei gesellschaftliche, ethische und wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.</p> <p>Sie verfügen über die Kompetenzen, gegenwärtige Trends des Wandels von Arbeit und Organisation sowie die damit einhergehende Herausforderungen an Führung und Management zu reflektieren.</p>				

3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Grundkonzepte und digitaler Transformationsprozess (Informations- und Wissensmanagement, Informationsmanagementzyklus) • Informationssysteme und Informationswirtschaft • Organisatorische Perspektiven der digitalen Transformation • Individuelle Perspektiven der digitalen Transformation • Geschäftsmodelle der digitalen Ökonomie, moderne Tools zur Verbesserung von Geschäftsprozessen • Digitale Technologien, Data Management, Cyberphysische Systeme, Cloud Services, Smart Devices, Internet of Things, Blockchain • Industrie 4.0 als unternehmerische Gestaltungsaufgabe, Voraussetzungen für Industrie 4.0, Digitalisierung der Produktion • Digitale Unternehmensorganisation und Arbeit • Volkswirtschaftliche Effekte der Digitalisierung, Entwicklung der Arbeitsmärkte • Aktuelle empirische Befunde und korrespondierende theoretische Erklärungsangebote der Arbeits- und Organisationssoziologie • Neue Formen der Arbeitsorganisation • Prozesse der Vermarktlichung
4	Lehrformen Interaktive Veranstaltung, Übung
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Transferarbeit oder Fallstudie, da neben fachlichen Kompetenzen auch die Kompetenz zur anwendungs- und forschungsorientierten Problemlösung ein wichtiger Bestandteil des Moduls ist
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an Präsenztagen, bestandene Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Prof. Dr. Karl-Martin Obermeier hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Aktuelle statistische Datensätze zu Arbeits- und Berufsforschung
- Appelfeller, W. & Feldmann, C. (2018). *Das digitale Unternehmen - 10 Elemente für die Digitale Transformation*. Springer/Gabler.
- Appelfeller, W. & Buchholz, W. (2011). *Supplier Relationship Management – Strategie, Organisation und IT des modernen Beschaffungsmanagements*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Bonin, Holger, Gregory, T. & Zierahn, U. (2015). *Übertragung der Studie von Frey/Osborne auf Deutschland*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mannheim.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015). *Grünbuch Arbeiten 4.0*.
- Demont, A. & Paulus-Rohmer, D. (2017). Industrie 4.0-Geschäftsmodelle systematisch entwickeln. In D. Schallmo et.al. (Hrsg.), *Digitale Transformation von Geschäftsmodellen*. Wiesbaden.
- Felden, C. (2017). Business Analytics. In N. Gronau & J. Becker (Hrsg), *Enzyklopädie der Wirtschaftsinformatik – Online Lexikon*.
- Frey, C. & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?* University of Oxford.
- Gadatsch, A., Landrock, H. (2017). *Big Data für Entscheider. Entwicklung und Umsetzung datengetriebener Geschäftsmodelle*. Wiesbaden: Springer.
- Haag, M. (2015). Kollaboratives Arbeiten mit Robotern – Vision und realistische Perspektive. In A. Botthoff & E.A. Hartmann (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Berlin*. Heidelberg: Springer Vieweg.
- Institut der deutschen Wirtschaft (IaW) (2016). *Arbeitswelt und Arbeitsmarktordnung der Zukunft*. Köln.
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2015). *Aktuelle Berichte: Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft*. Nürnberg.
- Matyssek, T. (2021). Geschäftsmodelle im Internet der Dinge. In D. Schallmo et.al. (Hrsg.), *Digitale Transformation von Geschäftsmodellen. Grundlagen, Instrumente und Best Practices*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Obermaier, R. (2016). *Industrie 4.0 als unternehmerische Gestaltungsaufgabe*. Springer Gabler.
- Siepmann, D. (2016). Industrie 4.0 - Struktur und Historie, In A. Roth (Hrsg.), *Einführung und Umsetzung von Industrie 4.0. Grundlagen, Vorgehensmodell und Use Cases aus der Praxis*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Täuscher, K., Hilbig, R. & Abdelkafi, N. (2017). Geschäftsmodellelemente mehrseitiger Plattformen. In D. Schallmo et al. (Hrsg.), *Digitale Transformation von Geschäftsmodellen. Grundlagen, Instrumente und Best Practices*. Wiesbaden: Springer Gabler.

FBM: Ethics, Responsibility & Sustainability (Ethisches Handeln, Verantwortung & Nachhaltigkeit)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M8	150 h	6	1.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Ethics, Responsibility & Sustainability (Ethisches Handeln, Verantwortung & Nachhaltigkeit)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 115 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen kennen und verstehen die verschiedenen Facetten von Nachhaltigkeit und beherrschen die philosophischen Positionen zur Ethik. Sie können Diskurse um Arbeit und Ökonomie (gerechte Wirtschaftsordnung, Wachstumskritik, Menschenbild und Wirtschaftsordnung, etc.) innerhalb des Wissensfeldes umfassend und selbständig einordnen und mit den Argumentationsmustern verschiedener Ethiken (utilitaristisch, deontologisch/menschenrechtethisch etc.) eigenständig korrelieren.</p> <p>Sie erkennen und reflektieren wirtschaftsethische Probleme, insbesondere im Zusammenhang mit Fragen gesellschaftlicher Nachhaltigkeit. Sie erfassen die Bedeutung dieser ethischen Reflexion für die gewerkschaftliche Praxis und ihr berufliches Handeln. Mit Corporate Social Responsibility und den aktuellen fachwissenschaftlichen Diskussionen dazu sind sie vertraut und kennen deren Relevanz für Arbeitnehmervertretungen. Sie können die Brücke sowohl zu Fragen der Ethik wie zu Fragen der Nachhaltigkeit schlagen. Sie erkennen, dass zeitgemäße Ethiken Themen der Nachhaltigkeit betreffen und dass Nachhaltigkeit selbst auf eine ethische Ausrichtung gesellschaftlichen Handelns zielt.</p> <p>Ihre Einschätzung und Analyse der sich verändernden Situation von Arbeit und Organisation ist fundiert in Argumenten anspruchsvoller ethischer Positionen, die sie wissenschaftlich einordnen können. Sie können auch die Grundlagen ihrer ethischen Wertungen reflektieren und kritisch bewerten.</p> <p>Sie verfügen über die Kompetenzen, in sich verändernden Situationen von Arbeit und Organisation eigenständig komplexe ethische Sachverhalte zu analysieren und sich zusätzliches Fachwissen anzueignen, um grundsätzliche Wertfragen und ihre gesellschaftlichen Wirkungen passgenau reflektieren und in ihre Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.</p>				

3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facetten von Nachhaltigkeit (sozial, ökologisch, ökonomisch) • Grundlagen der sozialen Nachhaltigkeit • Wechselwirkung zwischen Ökonomie und Politik – Sozialsysteme, Sozialpolitik und die Schnittstelle zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens • Soziale Verantwortung eines Unternehmens – Wirkung des Unternehmens auf das direkte und das gesamtgesellschaftliche Umfeld • Aktuelle sozial-ökologische Herausforderungen für Unternehmen (Globalisierung, Urbanisierung, demografischer Wandel) • Demokratie im Unternehmen • Abhängige Beschäftigung aus utilitaristischer und menschenrechtethischer Sicht (Gerechtigkeit, Solidarität, Grenzen des Wachstums und Postwachstumsdebatte, verschiedene Leitbilder der „Sozialen Marktwirtschaft“) • Ethische Begründungen des Sozialstaats (zugrundeliegendes Menschenbild, Fragen der Verteilungsgerechtigkeit), ethische Leitlinien für die Zukunft des Sozialstaats • Corporate Social Responsibility, aktuelle Entwicklungen auf EU-Ebene • Aktuelle Trends und Entwicklungen der nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen • Unternehmerische Nachhaltigkeit und Arbeitnehmervertretung (Chancengleichheit, betrieblicher Umweltschutz) • Ressourcenschonender Umgang, nachhaltiges Management von Innovationen • Responsive and responsible Leadership • Aktuelle Fallstudien (z.B. unternehmerisches „Versagen“, Datenschutzthemen)
4	<p>Lehrformen</p> <p>Interaktive Veranstaltung, Übung, Fallstudienbearbeitung</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Präsentation oder Gruppenarbeit zum Nachweis einer theoretisch fundierten, eigenständigen ethischen Bewertung eines aktuellen gesellschaftlichen Konflikts innerhalb der Arbeitswelt.</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Teilnahme an Präsenztagen, bestandene Modulprüfungen</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Keine</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>6 von 120 ECTS = 5 %</p>

10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Prof. Dr. Martin Allespach hL:
11	<ul style="list-style-type: none"> • Beschomer, T. (Hrsg.) (2005). <i>Wirtschafts- und Unternehmensethik: Rückblick, Ausblick, Perspektiven</i>. München: Hampp. • Bossart, Y. (2014). <i>Ohne Heute gäbe es morgen kein Gestern: Philosophische Gedankenspiele</i>. München: Karl Blessing Verlag. • Comte-Sponville, A. (2010). <i>Glück ist das Ziel, Philosophie der Weg</i>. Zürich: Diogenes Verlag AG Zürich. • Comte-Sponville, A. (2009). <i>Kann Kapitalismus moralisch sein?</i> Zürich: Diogenes Verlag AG Zürich. • Däubler, W. & Kittner, M. (2020). <i>Geschichte der Betriebsverfassung</i>. Bund-Verlag. • Götzelmann, A. (2010). <i>Wirtschaftsethik Workshop kompakt</i>. Norderstedt: Books on Demand GmbH. • Müller, H.-E. (2017). <i>Unternehmensführung. Strategie – Management – Praxis</i>. Oldenbourg: De Gruyter. • Nagl, L. (1998). <i>Pragmatismus: Reihe Campus: Einführungen</i>. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH. • Negt, O. (2019). <i>Politische Philosophie des Gemeinsinns: Ursprünge europäischen Denkens: Die griechische Antike</i>. Göttingen: Steidl Verlag. • Sandel, M. J. (2013). <i>Gerechtigkeit: Wie wir das Richtige tun</i>. Berlin: Ullstein Buchverlage GmbH. • Schönherr-Mann, H.-M. (2012). <i>Was ist politische Philosophie?</i> Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH. • Ulrich, P. (2001). <i>Integrative Wirtschaftsethik: Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie</i>. Bern: Haupt. • Quante, M. (2013). <i>Einführung in die Allgemeine Ethik</i>. 5. Auflage. Darmstadt: WGB (Wissenschaftliche Buchgesellschaft).

FBM: Sustainable Individual Labour Law (Nachhaltiges Individualarbeitsrecht)

Modul-Nr. M9	Workload 125 h	ECTS 5	Studien- jahr 2.	Häufigkeit des Angebots Jedes Studienjahr	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Sustainable Individual Labour Law (Nachhaltiges Individualarbeitsrecht)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	

2

Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen

Ziel des Moduls ist es, dass die AbsolventInnen die Rechtsgrundlagen des individuellen Arbeitsrechts kennen und verstehen und es vermögen, das Individualarbeitsrecht im Sinne der Nachhaltigkeit auszulegen und anzuwenden.

Dazu erwerben sie fundierte Kenntnisse über die Rechtsquellen und die Normenhierarchie im individuellen Arbeitsrecht, um juristische Fragestellungen erkennen, einordnen und gestalten können.

Hierzu erlangen sie ein breites Wissen bezüglich anwendbarer Normen in individualarbeitsrechtlichen Fallgestaltungen und vertiefte Kenntnisse bezüglich der Auslegung des einschlägigen Rechts sowie von individuellen privatrechtlichen Verträgen. Die Studierenden verfügen über die Kompetenz, sich selbstständig in unbekannte Rechtsfragen einzuarbeiten.

Dies befähigt die Studierenden, das Recht auf Basis von kennengelernten Fällen und generell geltender Rechtsvorschriften zu abstrahieren und dann auf neue, bisher unbekannte Fälle anzuwenden und zu konkretisieren.

Die AbsolventInnen sind in der Lage, komplexe Lebenssachverhalte mit individualrechtlichen Fallgestaltungen juristisch einzuordnen, zu analysieren und dabei die einschlägigen Normen herauszuarbeiten sowie anschließend das betreffende Rechtsproblem auf der Grundlage einer Nachhaltigkeitsperspektive zu lösen.

Dabei können sie eine spezifische Auslegung des Rechts nach Maßgabe einer nachhaltigen Fortentwicklung der Individualarbeitsverhältnisse vornehmen, insbesondere hinsichtlich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie der Resilienz in Krisensituationen und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und arbeitsrechtlicher Veränderungen.

Sie sind befähigt, spezifische Probleme in individualarbeitsrechtlichen Fällen zu erkennen, einzuordnen und zu lösen sowie die gefundene Lösung anderen nachvollziehbar darzustellen.

Hierbei besitzen sie die Kompetenz, effektiv und effizient zur Lösung zu gelangen. Hierzu soll auch eine kritische und selbstkritische Betrachtung der angebotenen Lösungen gehören. Zudem sollen die AbsolventInnen angeregt werden, neue Ideen zu generieren und kreativ zu sein.

3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struktur und Inhalt der Rechtsquellen des Individualarbeitsrechts • Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen einschließlich der Aufnahme und Aushandlung zulässiger Bestimmungen im Sinne der Nachhaltigkeit, insbesondere bezüglich Gesundheitsschutz und Resilienz in Krisen • Klassische Auslegungsmethoden sowie verfassungs- und unionsrechtskonforme Auslegung des einfachen Rechts, Günstigkeitsprinzip • Salutogene Auslegung einschlägiger Rechtsnormen • Nachhaltiger Diskriminierungsschutz bei Beginn, Vollzug und Beendigung des Arbeitsverhältnisses • Abmahnungen und Kündigungsschutzbestimmungen sowie Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld als Mittel der nachhaltigen Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse bei internen und externen Krisensituationen • Arbeitsrechtlicher Gesundheitsschutz und Unfallschutz sowie die Geltendmachung von Haftungsansprüchen, Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs (einfache bis grobe Fahrlässigkeit, Vorsatz) • Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen und deren Auslegung im Sinne nachhaltigen Gesundheitsschutzes und unter Berücksichtigung der Digitalisierung • Analyse und Auslegung von Mutterschutzbestimmungen • Arbeitnehmendenschutz mit Bezug auf den Grad einer Behinderung, nachhaltige Integration und Inklusion • Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall • Analyse aktueller Debatten und Rechtsprechung zu Nachhaltigkeit in Arbeitsverhältnissen • Besprechung praktischer Fälle sowie Ermittlung von Lösungen unter Berücksichtigung der erlernten Auslegungen des Rechts im Sinne der Nachhaltigkeit
4	<p>Lehrformen</p> <p>Seminaristischer Unterricht, Übungen, Gruppenarbeit, Workshop</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur, Verstehen und vertiefte Anwendung von theoretischem Wissen und die nachhaltigkeitsbezogene Auslegung des Individualarbeitsrechts anhand eines zuvor unbekanntem praktischen Falles stehen im Vordergrund</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Keine</p>

9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Dr. Philipp B. Donath hL:
11	Sonstige Informationen Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Becke (2008). <i>Soziale Nachhaltigkeit in flexiblen Arbeitsstrukturen: Problemfelder und arbeitspolitische Gestaltungsperspektiven.</i> • Beckenbach & Meyerhoff (2007). <i>Soziale Nachhaltigkeit.</i> • Bizer (2012). <i>Nachhaltigkeit im Handwerk.</i> • Breisig, T. (2016). <i>Personal: Grundlagen und Handlungsfelder aus arbeitspolitischer Perspektive.</i> Herne: NWB Verlag GmbH & Co. KG. • Däubler (2020). <i>Arbeitsrecht</i>, 13. Aufl. • Dütz & Thüsing (2020). <i>Arbeitsrecht</i>, 25. Aufl. • Franzen, Gallner & Oetker (Hrsg.) (2020). <i>Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht</i>, 3. Aufl. • Hans Böckler Stiftung (Hrsg.) (2000). <i>Arbeit und Ökologie. Wege in eine nachhaltige Zukunft. Zukunft der Arbeit und Nachhaltigkeit: Wege zu einer neuen Lebensqualität.</i> • Hantel (2019). <i>Europäisches Arbeitsrecht</i>, 2. Aufl. • Henssler, Willemsen & Kalb (2020). <i>Arbeitsrecht</i>, 9. Aufl. • Hildebrandt/Brandl (2002). <i>Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit: Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte.</i> • Hromadka & Maschmann (2015). <i>Arbeitsrecht</i>, Bd. 1, 6. Aufl. • Moldaschl (2005). <i>Immaterielle Ressourcen: Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit.</i> • Müller-Glöge, Preis & Schmidt (2021). <i>Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht</i>, 21. Aufl. • Rückert-John (2013). <i>Soziale Innovation und Nachhaltigkeit: Perspektiven sozialen Wandels.</i> • Schiek (2021). <i>Europäisches Arbeitsrecht</i>, 4. Aufl. • Preis/Sagan (Hrsg.) (2019). <i>Europäisches Arbeitsrecht</i>, 2. Aufl. • Schaub (2019). <i>Arbeitsrechts-Handbuch</i>, 18. Aufl. • Schrader & Donath (2021). <i>Arbeitsrecht.</i> In Langenbacher (Hrsg.), <i>Europäisches Privat- und Wirtschaftsrecht</i>, 5. Aufl. • Schrammel & Winkler (2018). <i>Europäisches Arbeits- und Sozialrecht</i>, 2. Aufl. • Thüsing (2017). <i>Europäisches Arbeitsrecht</i>, 3. Aufl.

FBM: Collective Bargaining Law and Social Law as Societally Based Democracy (Tarif- und Sozialrecht als Formen gesellschaftlicher Demokratisierung)

Modul-Nr. M10	Workload 125 h	ECTS 5	Studien- jahr 2.	Häufigkeit des Angebots Jedes Studienjahr	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Collective Bargaining Law and Social Law as Societally Based Democracy (Tarif- und Sozialrecht als Formen gesellschaftlicher Demokratisierung)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen kennen und verstehen die Regelungen zur tariflichen und sozialrechtlichen Beteiligung der Sozialpartner und können sie in den Kontext einer spezifischen sozialstaatlichen Regulierungsweise einbetten, die auf eine nachhaltige und beteiligungsorientierte Demokratisierung von Arbeitswelt und Sozialverwaltung zielt. Sie sind mit tragenden Gerichtsentscheidungen vertraut und können sie selbständig fachlich und gesellschaftlich einordnen.</p> <p>Sie sind in der Lage, Regelungskomplexe und zentrale Normen des Tarifrechts und des Rechts der Sozialversicherung anzuwenden und die Anwendung durch Gerichte und Behörde kritisch nachzuvollziehen. Dafür verfügen sie über aktuelles fachwissenschaftliches Wissen, das sie auf dem Stand der Wissenschaft einordnen können. Sie verfügen über die Kompetenz, dieses Wissen eigenständig zu erwerben und aktuell zu halten.</p> <p>Die Möglichkeiten kollektiver und sozialpartnerschaftlicher Beteiligung können sie vorausschauend erkennen und aktiv einsetzen. Sie verfügen über das vertiefte Wissen, um die rechtlichen und tatsächlichen Fragen kompetent einschätzen zu können. In diesem Wissen und dieser Fähigkeit erkennen sie nicht nur eine fachliche Qualifizierung, sondern ein Feld nachhaltiger gesellschaftlicher Entwicklung sowie eine Stärkung der Demokratie.</p>				

3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Beteiligungsrechte im Tarif- und Sozialrecht als Ausdruck gesellschaftlicher Teilhabe und Demokratisierung • Tarifvertragsrecht – Vertiefung und Spezialfragen • Fundierte Kenntnisse der Rechtsgrundlagen • Spezialfragen bei Abschluss, Geltung und Reichweite bei besonderen Formen von Tarifverträgen • Regelungsgegenstände und Grenzen • Regelbarkeit von Nachhaltigkeitszielen in Tarifverträgen, „Just Transition“ • Verhältnis: Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung sowie Manteltarifvertrag • Aktuelle Streitfragen, z.B. Tarifeinheit und Tarifpluralität • Vertiefung des Sozialversicherungsrechts • Leistungsträger und Leistungserbringer • Erweitertes vertieftes Verständnis der zentralen Rechtsbegriffe, insb. „Beschäftigungsverhältnis“ • Selbstverwaltungsorgane in der Sozialversicherung • Mitwirkung im Sozialverwaltungs- und Sozialgerichtsverfahren
4	Lehrformen Seminaristischer Unterricht, Vorlesungselemente, Übungen und Gruppenarbeit
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Klausur, zur Ermittlung des Wissensstandes und Prüfung, ob das rechtliche Fachwissen selbständig und methodisch auf unbekannte Fragestellungen angewendet werden kann.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Dr. Andreas Engelmann hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Berg, Kocher & Schumann (2021). *Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktcommentar*. Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Däubler (2016). *Tarifvertragsgesetz*. Kommentar, Baden-Baden: Nomos.
- Deinert, Maksimek & Sutterer-Kipping (2019). *Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts*. Frankfurt am Main.
- Hamann, Siemes & Kokemoor (2016). *Arbeitsrecht II, Tarifvertragsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Sozialversicherungsrecht*. Stuttgart: Boorberg.
- Hromadka & Manschmann (2020). *Arbeitsrecht Bd. 2*. Berlin: Springer.
- Kingreen (2021). *Verfassungsrechtliche Zulässigkeit exklusiver Tariföffnungsklauseln*, NZA, 1.
- Kokemoor (2020). *Sozialrecht. Lehrbuch, Strukturen, Übersichten*. München: Vahlen.
- Muckel (2002). *Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung auf dem Prüfstand des Demokratieprinzips*, NZS, 118.
- Schaumberg (2020). *Sozialrecht*. Einführung. Baden-Baden: Nomos.
- Waltermann (2019). *Sozialrecht*. Berlin: C.F. Müller.

FBM: Sustainability and Transformation (Nachhaltigkeit und Transformation)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M11	125 h	5	2.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Nachhaltigkeit und Transformation (Sustainability and Transformation)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen sind in der Lage die Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in Unternehmen, die nicht nur aufgrund des technologischen Wandels, sondern auch aufgrund des Klimawandels, durch Veränderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen oder ökonomischer Notwendigkeiten erforderlich sind, hinsichtlich der technologischen, ökologischen, ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeit zu reflektieren und zu konzipieren. Sie kennen unterschiedliche Methoden der auf Nachhaltigkeit bezogenen Bewertung von transformatorischen Gestaltungsprozessen und können diese in unternehmensstrategischen Abstimmungsprozessen anwenden und im Rahmen von Konfliktsituationen strategisch kommunizieren.</p> <p>Die AbsolventInnen sind in der Lage, die Bereiche Unternehmensstrategie, Technologie- bzw. Dienstleistungsentwicklung und Organisations- und Personalentwicklung im Rahmen einer integrierten Betrachtung zu reflektieren und sektorenübergreifend zu gestalten.</p> <p>Dafür haben sie insbesondere Kompetenzen entwickelt, um Kriterien der Nachhaltigkeit in die Entwicklung und Gestaltung innovationsförderlicher Unternehmensgestaltung zu integrieren und somit der ökonomischen Entwicklung des Unternehmens Entwicklungsimpulse zu geben.</p>				

	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Beispiele technologischer, ökologischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Transformationen • Interessen unterschiedlicher Akteursgruppen • Ursachen und Gründe für die Prozesse ökonomischer, technologischer, ökologischer und sozialer Entwicklung • Auswirkungen und Konsequenzen des sich beschleunigenden gesellschaftlichen Wandels • Konsequenzen für die Gestaltung der Unternehmensentwicklung • Identifikation betriebswirtschaftlicher Kennziffern und die Widersprüche zwischen individual-ökonomischen und sozialen Interessen • Integrationsmöglichkeiten von ökonomischen Logiken und gesellschaftlich geforderten und notwendigen Entwicklungen • Sozioökonomische Einordnung und Gestaltung von unternehmerischen Prozessen • Diskursgestaltung und Anwendung von politisch-strategischer Begründung für Veränderungsbedarfe • Innovations- und Veränderungsgestaltung
4	<p>Lehrformen</p> <p>Seminaristischer Unterricht, Übung, Gruppenarbeit, Workshop</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Transferarbeit, da neben vertiefenden Fachkenntnissen und systemischen Fertigkeiten vor allem die Kompetenz zur anwendungsorientierten Problemlösung sowie Reflexivität wesentliche Zielsetzungen des Moduls sind</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Keine</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>5 von 120 ECTS = 4,17 %</p>
10	<p>Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL)</p> <p>Mb: Dr. Daniel Fackler hL:</p>

**Sonstige Informationen
Literatur**

- Blühdorn, I. (2020). *Nachhaltige Nicht-Nachhaltigkeit: warum die ökologische Transformation der Gesellschaft nicht stattfindet*. Bielefeld: transcript.
- Fischer, R. (2019). *Mit Werten wirtschaften: Praxismodell Gemeinwohlökonomie*. Baden-Baden: Tectum.
- Kemnitz, M. C. (2016). *Transformationsmodell nachhaltiger Unternehmensführung durch Unternehmensentwicklung: Grundmodell betriebswirtschaftlicher Nachhaltigkeit*. Wiesbaden: Springer.
- Schwuchow, K. & Gutmann, J. (2020). *HR-Trends 2021: Strategie, Kultur, Big Data, Diversity*. Freiburg: Haufe Lexware Verlag.
- Reisch, L. A. & Bietz, S. (2014). *Zeit für Nachhaltigkeit – Zeiten der Transformation: mit Zeitpolitik gesellschaftliche Veränderungsprozesse steuern*. München: oekom.
- Sihn-Weber, A. & Fischler, F. (2019). *CSR und Klimawandel: Unternehmenspotenziale und Chancen Einer Nachhaltigen und Klimaschonenden Wirtschaftstransformation*. Berlin: Springer.
- Thomaschewski, D. & Völker, R. (2020). *Nachhaltige Unternehmensentwicklung: Herausforderungen für die Unternehmensführung des 21. Jahrhunderts*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Thomaschewski, D. (2016). *Nachhaltige Unternehmensentwicklung: Herausforderungen für die Unternehmensführung des 21. Jahrhunderts*. Stuttgart: Kohlhammer.

FBM: Sustainable Human Resources Management (Zukunftsorientiertes Personalmanagement)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M12	125 h	5	2.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Sustainable Human Resources Management (Zukunftsorientiertes Personalmanagement)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen kennen und verstehen die Zusammenhänge zwischen Unternehmensführung und Personalmanagement. Sie kennen die Bedeutung von Personalplanung im Kontext eines nachhaltigen Personalmanagements und deren Komponenten Bedarfsplanung, Beschaffung, Einsatz und Entwicklung. Sie haben vertiefte Kenntnisse zu Theorien, Methoden und Instrumenten des Personalmanagements und besitzen ein differenziertes Verständnis der aktuellen Herausforderungen, die im Kontext der Gestaltung eines nachhaltigen und demographieorientierten Personalmanagements ausschlaggebend sind.</p> <p>Sie sind in der Lage, ihr differenziertes Wissen u.a. Bedingungen der Transformation bei der Gestaltung von operativer und strategischer Personalplanung zu berücksichtigen und Methoden sowie Instrumente des Personalmanagements unter Berücksichtigung von Aspekten sozialer Nachhaltigkeit anzuwenden.</p> <p>Sie verfügen sie über die Kompetenz, ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept zum zukunftsorientierten Personalmanagement eigenständig nach Analyse aktueller Trends und Reflexion der gesellschaftlichen, organisationalen sowie individuellen Auswirkungen zu entwickeln, zu implementieren und zu evaluieren.</p>				

3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenhänge zwischen Unternehmensführung, –strategie und Personalmanagement • Herausforderungen und Rahmenbedingungen einer vorausschauenden Personalplanung (demographischer Wandel, Industrie 4.0, New Work etc.) • Modelle von Personalmanagement • Grundlagen, Aufgaben und Themenfelder der Personalplanung • Ansätze und Instrumente der Personalplanung • Methoden der Personalbedarfsermittlung, -beschaffung, -entwicklung und Personalbemessung • Digitale Transformation und Konsequenzen für die strategische Personalplanung • Mitwirkungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats – betriebsverfassungsrechtliche Möglichkeiten der Gestaltung sozialer Nachhaltigkeit im Rahmen personeller Maßnahmen • Qualifizierte Personalplanung, Fallbeispiele, Bildung von Jobfamilien • Umsetzung Tarifvertrag, verkürzte Vollzeit und Personalplanung
4	Lehrformen Seminaristischer Unterricht, Übung, Gruppenarbeit, Workshop
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Klausur aufgrund der Anwendung theoretischen Wissens und des Erkennens von Zusammenhängen, oder Transferarbeit in Bezug auf die Reflexion und Anwendung von Wissen auf die Praxis
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Prof. Dr. Michael Schmidt hL:

Sonstige Informationen Literatur (Auszug)

- Arnold, C., Keppler, S., Knödler, H. & Reckenfelderbäumer, M. (2019). *Herausforderungen für das Nachhaltigkeitsmanagement. Globalisierung – Digitalisierung – Geschäftsmodelltransformation*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Aust, I., Matthews, B. & Mueller-Camen, M. (2019). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? *Human resource Management Review* 30(3).
- Carnau, P. (2011). *Nachhaltigkeitsethik – Normativer Gestaltungsansatz für eine global zukunftsfähige Entwicklung in Theorie und Praxis*. München: Rainer Hampe Verlag.
- Deller, J., Kern, S., Hausmann, S. & Diederichs, Y. (2008). *Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess mit Toolbox Demografiemanagement und Altersstrukturanalyse*. Berlin: Springer.
- Ehnert, I., Harry, W. & Zink, K. J. (2014). Sustainability and HRM. An Introduction to the Field. In I. Ehnert, W. Harry, K. J. Zink (Hrsg.), *Sustainability and Human Resource Management. Developing Sustainable Business Organizations* (S. 3-32). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M. & Müller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a cooperative study of sustainability reporting practices by the world largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27, 88-108.
- Giertz, J. P., Scholz, R. & Wing, L. (2019). Macht HR Führung weiblich? Personalmanagement kann eine Schlüsselrolle bei der Besetzung von Toppositionen spielen. *Personalführung – Das Fachmagazin für Personalverantwortliche*, 12/2019 – 01/2020. 50-57.
- Maurer, I. & Müller-Camen, M. (2016). Nachhaltiges Personalmanagement. In Doyé (Hrsg.), *CSR und Human Resource Management* (17-30). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Paul, C. (2015). *Personalrisikomanagement. Bestandsaufnahme und Perspektive*. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_112.pdf
- Scholz, R. (2017). *Wirkungen der Mitbestimmung auf Personalstruktur und Arbeitsbedingungen*. (Mitbestimmungsreport 32). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Ulrich, D. et al. (2009). Building culture from the outside in. *Economic Strategic HR Review*.
- Vitols, S. (2011). What is sustainable company? In S. Vitols, & N. Kluge (Hrsg.), *The Sustainable Company. A New Approach to Corporate Governance* (S. 15 – 37). Series of the European Trade Union Institute, 1. Brüssel.
- Widuckel, W. (2003). Mitbestimmung und Nachhaltigkeit. In G. Linne & M. Schwarz (Hrsg.), *Handbuch Nachhaltige Entwicklung. Wie ist nachhaltiges Wirtschaften machbar?* Opladen: Leske und Budrich.

FBM: Conflict & Mediation (Konflikt und Mediation)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M13	125 h	5	2.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Conflict & Mediation (Konflikt und Mediation)	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen kennen unterschiedliche interessenspolitische Konzepte wie Sozialpartnerschaft, Konfliktpartnerschaft und Co-Management. Sie können interessenspolitische Aushandlungsprozesse verstehen und entlang wissenschaftlicher Forschungsansätze und –eindrücke auf ihre betrieblichen Kontexte übertragen. Sie wissen um mögliche Konflikte bei der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen. Die Bedeutung, die dabei den Konfliktlösungs- und Verhandlungsstrategien zukommen, ist im Detail erfasst. Entsprechende Strategien können detailliert beschrieben, aktuelle Forschungsergebnisse reflektiert werden.</p> <p>Die AbsolventInnen kennen Struktur, Ablauf und Werkzeuge von Mediation und verfügen über spezialisierte konflikttheoretische Kenntnisse zu Ursachen, Konfliktarten, Konfliktmuster, Eskalationsstufen und Methoden zur Konfliktlösung. Ihrer Rolle als Mediator und deren Auswirkungen sind sie sich bewusst. Darüber hinaus sind sie mit Kommunikationstechniken und Verhandlungsstrategien vertraut, können diese nach Analyse der Rahmenbedingungen situationsangemessen auswählen und anwenden.</p> <p>Sie sind in der Lage, Konfliktsituationen und das eigene Konfliktverhalten selbständig und korrekt zu analysieren und zu reflektieren, und daraus geeignete Strategien zur Konfliktbearbeitung abzuleiten, einzusetzen und im Nachgang zu evaluieren.</p> <p>Sie verfügen über die Fähigkeit, professionell und souverän mit Konflikten und Auseinandersetzungen umgehen zu können. Dies gilt – im Kontext der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit, die sich über Mitbestimmung realisiert – für Aushandlungsprozesse, in denen es sowohl um das eigene Interesse wie auch die Interessen der Arbeitnehmer geht. Die AbsolventInnen können Mediationsprozesse auch unter besonderen Herausforderungen wie (unklarer) Hierarchie- und Machtverhältnisse planen, eigenverantwortlich durchführen, anleiten und kritisch evaluieren. Damit sind sie befähigt, Konfliktparteien gezielt dahingehend zu fördern und zu unterstützen, eine eigenverantwortliche, konstruktive und nachhaltige Konfliktlösung herbeizuführen.</p>				

3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundannahmen und Anwendungsbereiche von Mediation, Struktur und Ablauf von Mediation, Grundprinzipien der Mediation, Voraussetzungen zur Mediation, grundlegende Mediationstechniken (z.B. mediative Gesprächsführung) - Haltung und Ethik in der Mediation, Rolle des Mediators - Gesprächsführung und Kommunikationstheorien und -techniken - Entstehung und Definition eines Konflikts - Rollen- und Zielkonflikte, Rollenkonflikte und Rollenklarheit, Konflikte in Teams, Gruppen und Organisationen - Konfliktmodelle - Konfliktanalyse, Konfliktdiagnose, - Konfliktkommunikation, Kommunikationsformen und –dynamiken in Konflikten, Eskalationsstufen eines Konflikts - Selbstreflexion des eigenen Konfliktverhaltens - Konfliktlösungsverfahren, Strategiemodelle der Konfliktbehandlung, Vorbereitung und Durchführung von Beratungs- und Konfliktgesprächen - Mediation innerhalb der eigenen Organisation, Mediation zwischen Konfliktparteien - Verhandlungstechniken und Verhandlungsführung: - Phasenkonzepte für Verhandlungen - Vorbereitung und strategisches Durchdenken der Verhandlung, Zielformulierung - Kooperations- und Konfrontationsstrategien, Umgang mit festgefahrenen Positionen, feste Positionen und bewegliche Interessen - Einschätzung des Verhandlungsspielraums - Umgang mit Stress und Emotionen - Rückkopplung und Umgang mit dem Verhandlungsergebnis
4	<p>Lehrformen</p> <p>Seminaristischer Unterricht, Übung, Gruppenarbeit, Workshop</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Präsentation</p> <p>Methodenkompetenz und soziale Kompetenzen bilden das überwiegende Ziel dieses Moduls.</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen</p>

8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Prof. Dr. Karl-Martin Obermeier hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Böhle, F. / Voß, G. G. / Wachtler, G. (Hrsg.) (2010): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Emmrich, F.-K. & Koch, N. (2002). *Professioneller Umgang mit Konflikten*. München: Verlag moderne Industrie.
- Falk, G., Heintel, P. & Krainz, E. E. (Hrsg.) (2005). *Handbuch Mediation und Konfliktmanagement*. Wiesbaden: Springer VS.
- Fisher, R., Ury, W., Patton, B. & Egger, U. (2013). *Das Harvard-Konzept: Der Klassiker der Verhandlungstechnik*. Frankfurt: Campus.
- Glasl, F. (2004). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. 8. aktualisierte und ergänzte Auflage; Bern, Stuttgart und Wien: Haupt.
- Glasl, F. (1980). *Konfliktmanagement. Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen*. Bern & Stuttgart: Haupt.
- Keller, B.: (2008): *Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. München: Oldenbourg
- Köstler, Anja (2019). *Mediation*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Martin, A. (2003). *Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 2017
- Müller–Jentsch, W. (2017). *Strukturwandel der industriellen Beziehungen: 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung*. Wiesbaden: Springer VS
- Müller–Jentsch, W. (Hrsg.) (1999): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Mering: Rainer Hampp –Verlag
- Müller–Jentsch, W. (1997). *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. Frankfurt: Campus Verlag GmbH
- Proksch, S. (2014). *Konfliktmanagement im Unternehmen. Mediation und andere Methoden für Konflikt- und Kooperationsmanagement am Arbeitsplatz*. Berlin & Heidelberg: Springer Gabler.
- Redlich, A. (1997). *Konflikt-Moderation. Handlungsstrategien für alle, die mit Gruppen arbeiten*. Hamburg: Windmühle.
- Rogers, C. R. (2003). *Client-Centered Therapy – Its Current Practise, Implications and Theory*. London: Robinson.
- Rosenberg, M. B. (2016). *Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens*. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Rüttinger, B. & Sauer, J. (2016). *Konflikt und Konfliktlösen. Kritische Situationen erkennen und bewältigen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schreyögg, A. (2002). *Konfliktcoaching. Anleitung für den Coach*. Frankfurt: Campus Fachbuch.
- Schulz von Thun, F. (2014). *Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
- Thomas, K. W. (1976). Conflict and Conflict Management. In M. D. Dunette (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 3, 2. Auflage, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Ury, W. L., Brett, J. M. & Goldberg, S. B. (1991). <i>Konfliktmanagement. Wirksame Strategien für den sachgerechten Interessensausgleich</i>. Frankfurt: Campus. |
|--|--|

FBM: Coaching

Modul-Nr. M14	Workload 125 h	ECTS 5	Studien- jahr 2.	Häufigkeit des Angebots Jedes Studienjahr	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Coaching	Kontaktzeit 2,3 SWS / 35 h	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen haben umfassende und vertiefte theoretische und praktische Kenntnisse sowie entsprechendes Handlungswissen für das coachen von Individuen und Gruppen vor dem Hintergrund der jeweiligen sozialen individuellen, organisationalen und systemischen Kontexte. Sie sind in der Lage, ausgewählte Theorien und Modelle im Hinblick auf die ihnen zugrundeliegenden Menschen- und Gesellschaftsbilder einzuordnen, sie von anderen Formen der Beratung abzugrenzen und zielgerichtet auf unterschiedliche Entwicklungssituationen anzuwenden.</p> <p>Die AbsolventInnen können unterschiedliche Methoden der Interaktion und Kooperation in entwicklungsbezogenen Beratungssituationen zielgerichtet und wirkungsvoll anwenden. Sie können angemessen, situationsadäquat und flexibel in typischen professionellen Kontexten Beratungsprozesse gestalten und ihr Wissen und Können an andere vermitteln. Sie verfügen über die Kompetenz, Beteiligungsprozesse anzustoßen, durchzuführen und zu einem Ergebnis zu bringen. Hierbei entwickeln sie Reflexivität, die bspw. im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmenskultur in Bezug auf Ressourcen und Regeln als Erfordernis der Evolutorischen Theorie der Unternehmung. Sie können Gruppen und Organisationen im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten und / oder beratend begleiten.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Veränderungen gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf individuelle Berufs- und Lebensverläufe sowie auf personen- und organisationsbezogene Beratungsfelder • Theorien und Modelle des Coachings und der Beratung und der Gesprächsführung • Spezifika des Coachings im unternehmerischen Kontext • Handlungsfelder des Coachings • Methoden des Coachings und anderen Kommunikationstechniken für Beratungsprozesse • Beratungsformen und -felder • Die Rolle des Coachings in Gruppen- und Teamentwicklung sowie Konflikten • Organisatorische und rechtliche Rahmenbedingungen des Coachings 				
4	<p>Lehrformen</p> <p>Seminaristischer Unterricht, Übung, Gruppenarbeit, Workshop</p>				

5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Transferarbeit oder Präsentation Auf Wissensverbreiterung und Anwendung des detaillierten vertieften Wissens abzielend sind vorzugsweise Transferarbeit oder Präsentation geeignete Prüfungsformen.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfungen
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote 5 von 120 ECTS = 4,17 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Dr. Tom Kehrbaum hL:
11	Sonstige Informationen Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Eremit, B. & Weber, K. F. (2016). <i>Individuelle Persönlichkeitsentwicklung: Growing by Transformation, Quick Finder — Die wichtigsten Tools im Business Coaching</i>. Wiesbaden: Springer. • Lindart, M. (2016). <i>Was Coaching wirksam macht, Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus</i>. Wiesbaden: Springer. • Loebbert, M. (2017). <i>Coaching Theorie. Eine Einführung</i>. Wiesbaden: Springer. • Migge, B. (2018). <i>Handbuch Coaching und Beratung</i>. Weinheim und Basel: Beltz. • Wegener, R., Loebbert, M. & Fritze, A. (2016). <i>Zur Differenzierung von Handlungsfeldern im Coaching: Die Etablierung neuer Praxisfelder</i>. Wiesbaden: Springer.

<i>Sociology and Organization Theory (Soziologie und Organisation)</i>					
Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M15	100	4	1.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Sociology and Organization Theory (Soziologie und Organisation)	Kontaktzeit 2,8 SWS / 42 h	Selbststudium 58 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen sind mit ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Organisationstheorien vertraut. Sie wissen um die unterschiedlichen Konsequenzen bezüglich der Gestaltung und Steuerung von Organisationen und Organisationsbeziehungen auf Basis unterschiedlicher Theorien. Sie sind mit der entsprechenden Literatur und empirischen Forschungsergebnissen vertraut und kennen Methoden der empirischen Organisationsforschung. Sie verfügen über eine kritisch reflektierte Position zum Themenfeld Organisation und ihrer Gestaltungsparameter. Organisationstheorien und Methoden zu ihrer Gestaltung werden in Bezug auf Beteiligungsprozesse reflektiert. Partizipative Methoden der Nachhaltigkeit in der Organisationskultur und –gestaltung sind bekannt. Beteiligungsprozesse können selbstständig gesteuert und befördert werden.</p> <p>Sie sind in der Lage, ihr detailliertes und spezialisiertes Handlungswissen um das Anleiten von Beteiligungsprozessen zu erweitern. Sie können Theoriefragmente, mit denen man in Beteiligungsprozessen konfrontiert wird, einordnen und deshalb auch unter unvollständigen Informationen strategisch handeln.</p> <p>Sie haben die Kompetenz, die eigene Rolle in der Organisation selbstreflektiv und kritisch zu erfassen und ein Rollenverständnis in Beteiligungsprozessen zu entwickeln.</p>				

3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Soziologische und Organisationsfragen • typische Fragen in Organisationen • Strukturwissen über Organisationen • Grundlagen von Führung, Basisdemokratie, betrieblicher Organisation • Formelle und informelle Prozesse, Strukturen, Hierarchieformen, Regeln, Kommunikationsformen und Entscheidungsfindung • Gestaltung ökonomischer und soziologischer Organisationstheorien und Steuerung von Organisationen insbesondere unter dem Aspekt von Organisation und Beteiligung • Praxisrelevante Steuerungs- und Gestaltungsfragen • Organisationsentwicklung und Beteiligung • Der enge inhaltliche Zusammenhang von Strategischem Nachhaltigkeitsmanagement und Beteiligung • Zusammenhang strategisches Nachhaltigkeitsmanagement und Beteiligung • Organisationsentwicklung und Lernende Organisation
4	Lehrformen Interaktive Veranstaltung, Arbeitsgruppen, Fallstudien
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Fallstudie oder Transferarbeit Ziel ist die Anwendung spezialisierten Wissens bzw. anwendungsorientierte Konzeptualisierung und kritische Reflektion erlernten Wissens.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Schwerpunkt im MBA Nachhaltiges Management
9	Stellenwert der Note für die Endnote 4 von 120 ECTS = 3,3 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Markus Büchting hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Abraham, M. & Büschges, G. (2009). *Einführung in die Organisationssoziologie*.
- Bierach, B. (2011). *Das dämliche Geschlecht: warum es noch immer kaum Frauen im Management gibt*. 2., aktualisierte Aufl. Weinheim: Wiley-VCH-Verl.
- Briken, K., Chillas, S., Krzywdzinski, M. & Marks, A. (Hrsg.) (2017). *The New Digital Workplace: How New Technologies Revolutionise Work. Critical Perspectives on Work and Employment*. London: Macmillan Education, Palgrave.
- Burns, T. & Stalker, G.M. (1961). *The Management of Innovation*. Oxford University Press.
- Dahrendorf, R. (1967). *Industrie- und Betriebssoziologie*. Berlin: de Gruyter.
- Frey, M. (Hrsg.) (2010). *Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht: Transformationen, Reflexionen, Interventionen*. 1. Auflage. Arbeit und Leben im Umbruch, Band 20. München; Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Fried, A., Wetzel, R. & Baitsch, C. (2001). *Leistungsbeurteilung und Geschlechtsdiskriminierung - Kritisch-konstruktive Bemerkungen*. Arbeit 2, S. 122-134.
- Fried, A., Wetzel, R. & Baitsch, C. (2000). *Wenn zwei das Gleiche tun: diskriminierungsfreie Personalbeurteilung*. Arbeitswelt 16. Zürich: vdf, Hochsch.-Verl. an der ETH.
- Graeber, D. (2017). *Bürokratie: die Utopie der Regeln*. Übersetzt von Hans Freundl und Henning Dedekind. 1. Auflage, Taschenbuchausgabe. Goldmann 15920. München: Goldmann
- Kieser, A., Ebers, M. (Hrsg.) (2006). *Organisationstheorien*. 6., erw. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kühl, S. (2011). *Organisationen – Eine sehr kurze Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Laloux, F. & Appert, E. (2017). *Reinventing Organizations visuell: ein illustrierter Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit*. Übersetzt von Mike Kauschke. München: Verlag Franz Vahlen.
- Levine, J. A. (o. J.): It's a man's job, or so they say: The maintenance of sex segregation in a manufacturing plant. *The Sociological Quarterly* 50 (o. J.), 257-282.
- Mayo, E. (1945). *Probleme industrieller Arbeitsbedingungen*. Verlag der Frankfurter Hefte.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology* 83 (1977): 2. 340-363.
- Mika, B. (2012). *Die Feigheit der Frauen: Rollenfallen und Geiselmertalität; eine Streitschrift wider den Selbstbetrug*. Taschenbuchausg., 1. Aufl. Goldmann 15720. München: Goldmann.
- Petring, A. & Merkel, W. (2011). Auf dem Weg zur Zweidrittel-Demokratie. *WZB Mitteilungen*.
- Rau, A. (2010). *Psychopolitik: Macht, Subjekt und Arbeit in der neoliberalen Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Campus-Verl.

- Sackmann, S. (o.J.). Organisationskultur - Die unsichtbare Einflussgrösse. *Gruppendynamik*, 14: 393-406.
- Saul, S. (2012). *Führen durch Kommunikation: Mitarbeitergespräche strukturiert, zukunftsorientiert und motivierend. Weiterbildung - Training*. Weinheim Basel: Beltz.
- Stahl, E. & Schulz von Thun, F. (2012). *Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung*. 3., vollst. überarb. und erw. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Taupken, N. (2014). *Die eSkills-Kompetenzstudie*. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_eskills_executive-summary.pdf.
- Taylor, F. W. & Roesler, R. (2013). *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung*. Paderborn: Salzwasser-Verl.
- Weber, M. (2016). *Max Weber-Studienausgabe Wirtschaft Und Gesellschaft*. Studienpaket Bande I/22,1-5 + I/23; 6 Bände. Mohr Siebrek Ek.
- Wetzel, D., Hofmann, J. & Urban, H.-J. (2014). *Industriearbeit und Arbeitspolitik: Kooperationsfelder von Wissenschaft und Gewerkschaften*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Zur Bonsen, M. (2000). *Führen mit Visionen: der Weg zum ganzheitlichen Management*. Falken & Gabler Management. Niedernhausen/Ts: Falken Verl.

Law and Democracy (Recht & Demokratie)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M16	150	6	2.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Law and Democracy (Recht & Demokratie)	Kontaktzeit 2,8 SWS / 42 h	Selbststudium 108 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Aufbauend auf bereits fortgeschrittenen Kenntnissen der rechtlichen Rahmenbedingungen von Beteiligung im Rahmen des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts vertiefen und komplettieren die AbsolventInnen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung. Sie gehen über den praktischen und anwendungsbezogenen Zugriff hinaus zur eigenständigen fachwissenschaftlichen Aneignung und Anwendung eines detaillierten und breiten Wissens.</p> <p>Ihre Kenntnis der betrieblichen Interessenvertretung ist umfassend. Sie können die verschiedenen Instrumente über die Beteiligtenperspektive hinaus einordnen und reflektieren. Dabei hilft ihnen die theoretische Einordnung der Rolle der betrieblichen Interessenvertretung in übergeordneten Diskussionen, z.B. zum Demokratietheorie, die Grundlagen der Wirtschaftsordnung, das soziale System der Bundesrepublik, die Formen politischer und gesellschaftlichen Organisation, die sie auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft in detaillierter Weise kennen.</p> <p>Sie haben die Kompetenz, ihr vertieftes Wissen vor dem Hintergrund ihrer eigenen komplexen Lern- und Arbeitsbereiche souverän zu kommunizieren und die eigene Grundorientierung in tragenden gesellschaftstheoretischen Diskussionen sowie ihren Bezug auf die betriebliche Interessenvertretung zu explizieren und zu reflektieren.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsverfassungsgesetz • Personalvertretungsrecht • Grundlagen von rechtlichen Rahmenbedingungen zu Beteiligung • Demokratiemodelle /-formen • Politische Demokratie • Soziale Demokratie • Korporatismus • Soziale Bewegung • Demokratie und Kapitalismus • Grundlagen zu Politik, politische Kultur, Strategie, Freiheit, Souveränität, Mehrheit/Konsens, Entscheidungsverfahren, Rolle Geschlechterverhältnisse, Diskriminierung, Rassismus • Theoretische blinde Flecken 				
4	<p>Lehrformen</p> <p>Interaktive Veranstaltung, Arbeitsgruppen, Fallstudien</p>				

5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Präsentation oder Transferarbeit zur Darstellung und Anwendung eines breiten Wissens und eigenständigen Reflexionsvermögens
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Schwerpunkt im MBA Nachhaltiges Management
9	Stellenwert der Note für die Endnote 6 von 120 ECTS = 5 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Markus Büchting hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Bittlingmayer, U. H., Demirović, A. & Freytag, T. (Hrsg.) (2019). *Handbuch Kritische Theorie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Candeias, M., Demirović, A. und Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.) (2017). *Europe, what's left? die Europäische Union zwischen Zerfall, Autoritarismus und demokratischer Erneuerung*. 1. Auflage. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Däubler u.a. (2016). BetrVG 15. Auflage.
- Demirović, A. (2016) (Hrsg.). *Transformation der Demokratie--demokratische Transformation*. 1. Auflage. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Demirovic, A. (2016). Demokratie - zwischen autoritären Tendenzen und gesellschaftlicher Transformation. Zur Kritik der politischen Demokratie. In A. Demirovic (Hrsg.), *Transformation der Demokratie - demokratische Transformation (278-301)*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Demirovic, A. (2016). Ihr repräsentiert uns nicht. Demokratie von rechts und links. *LuXemburg* 3/2016.
- Demirovic, A., Lettow, S., Maihofer, A., Bromberg, S. und Verlag Westfälisches Dampfboot (2018). *Emanzipation Zu Geschichte und Aktualität eines politischen Begriffs*.
- Demirovic, A. (2018). *Wirtschaftsdemokratie neu denken*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Fitting (2016)., *BetrVG* 28. Auflage 2016.
- Fuchs, R. *Die Betriebsversammlung - Forum für eine effektive Interessenvertretung*.
- Garweg, M. (2019). Wenn wir in diesen Kampf eingetreten wären, auch unter der Gefahr einer eventuellen Niederlage, wir hätten sie kämpfend erlebt. In R. Niernerg u.a. (Hrsg.), *Gegenmacht statt Ohnmacht - 100 Jahre Betriebsverfassungsgesetz*. VSA: Verlag Hamburg.
- Geuss, R. (2015). Republik, Markt, Demokratie. In J. de Saint Victor (Hrsg), *Die Antipolitischen*. Hamburger Edition HIS Verlagsges. mbH.
- Schmidt, M. G. (2019). *Demokratiethorien: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.

Theories, Methods and Practices I (Methoden und Praxis in Beteiligungsprojekten I)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M17	175	7	2.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Theories, Methods and Practices I (Theorien, Methoden und Praxis in Beteiligungsprojekten I)	Kontaktzeit 3,3 SWS / 49 h	Selbststudium 126 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen besitzen vertieftes Wissen über den Stellenwert politischer Beteiligung innerhalb der Demokratieforschung. Sie sind in der Lage, aktuelle institutionelle und prozedurale Praktiken politischer Beteiligung (Repräsentation, direkte Demokratie, Deliberation) zu beschreiben sowie ihre Wirkung zu analysieren und zu bewerten. Sie haben ein Verständnis für multiple Perspektiven und konkurrierende Vorgehensweisen unterschiedlich beteiligter AkteurInnen entwickelt. Schwerpunkt bildet dabei der betriebliche und arbeitspolitische Kontext.</p> <p>Die AbsolventInnen kennen Konzepte und Theorien der Partizipationsforschung. Sie können empirische Arbeiten kritisch bewerten und sind in der Lage eigenständig empirische Forschungsarbeiten in diesem Bereich anzufertigen.</p> <p>Die AbsolventInnen kennen und verstehen die Beteiligung als Methode in Prozessen, Projekten und Veranstaltungen zum Einsatz zu bringen. Sie verfügen über Handlungswissen bzgl. der Konzeptualisierung von Beteiligungsprozessen.</p> <p>Sie sind in der Lage, neue Prozessformen zu entwickeln, die die Eckpfeiler des Kommunikations- und Konfliktmanagements berücksichtigen.</p> <p>Sie erreichen einen hohen Reflexionsgrad; sie verfügen über die Kompetenzen, die Konsequenzen und Bedeutung des Beteiligungsgrades einzuschätzen und diese als Multiplikator auf ihre Organisation zu übertragen. Dieser Aufbau von Kenntnissen führt bei Einzelpersonen und Handlungskollektiven zu Emanzipationsprozessen.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demokratietheoretische Konzepte • Öffentlichkeitstheorien • Funktion politischer Öffentlichkeit in Wandlungsprozessen • Partizipationsforschung • Fallübungen zu Beteiligungsmethoden • Fallberatung, Politische Implikation • Rolle und Entscheidung • Beratung; Beratungsprozess, Rolle Berater, Aufklärung • Gruppendynamik, Tiemann-Thomann-Modell • Prozessformen • Kommunikation, Konfliktmanagement 				

4	Lehrformen Interaktive Veranstaltung, Arbeitsgruppen, Fallstudien
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen Fallstudie oder Transferarbeit Ziel ist die Anwendung spezialisierten Wissens bzw. anwendungsorientierte Konzeptualisierung und kritische Reflektion erlernten Wissens.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Schwerpunkt im MBA Nachhaltiges Management
9	Stellenwert der Note für die Endnote 7 von 120 ECTS = 5,83 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Markus Büchting hL:

Sonstige Informationen**Literatur**

- Benien, K. (2020). *Schwierige Gespräche führen. Modelle für Beratungs-, Kritik und Konfliktgespräche im Berufsalltag*. Rowohlt Verlag.
- Hinnen, H. & Krummenacher, P. (2012). *Grossgruppen-Interventionen – Konflikte klären – Veränderungen anstossen – Betroffene einbeziehen*. Schäffer-Poeschel.
- Holman, P. & Devane, T. (Hrsg.) (2006). *Change Handbook: Zukunftsorientierte Grossgruppenmethoden*. Carl Auer Systeme.
- Königswasser, R. & Keil, M. (2008). *Das Feuer großer Gruppen - Konzepte, Designs, Praxisbeispiele für Großveranstaltungen*. Klett-Cotta.
- Redlich, A. (2004). *Konflikt-Moderation: Handlungsstrategien für alle, die mit Gruppen arbeiten*. Windmühle Verlag.
- Richter, H.-E., Rothman, J., Redlich, A., Lange, R., Kaeding, P., Lehmkuhl, M. & Pfingsten-Wisner, H. (Hrsg.) (2007). *Frischer Wind für Mediation: Konzepte, Methoden, Praxisfelder und Perspektiven der Konfliktberatung*. 1. Aufl. Schriftenreihe des Bundesverbandes Mediation, Bd. 3. Kassel: Bundesverband Mediation.
- Seliger, R. (2008). *Einführung in Grossgruppenmethoden*. Carl-Auer-Verlag.
- Stagge, C. (2013). *Coaching für die neu ernannte Führungskraft. Konfliktodynamik, 2*.
- Stagge, C. (2017). *Schnelligkeit durch Vertrauen. Konfliktodynamik, 3*. <https://doi.org/10.21706/kd-6-3>.
- Stagge, C. & Redlich, A. (2007). *Wir? Nein, ihr! Auf dem Weg zu einer Methodik der Konfliktmoderation zwischen Gruppen*. In R. Lange, P. Kaeding, M. Lehmkuhl & H. Pfingsten-Wisner (Hrsg.), *Frischer Wind für Mediation. Konzepte, Methoden, Praxisfelder und Perspektiven der Konfliktberatung* (S. 94-115). Kassel: Bundesverband Mediation.
- Stahl, E. (2017). *Dynamik in Gruppen - Handbuch der Gruppenleitung*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Theories, Methods and Practices II (Theorie, Methoden und Praxis in Beteiligungsprojekten II)

Modul-Nr. M18	Workload 175	ECTS 7	Studien- jahr 2.	Häufigkeit des Angebots Jedes Studienjahr	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Theories, Methods and Practices II (Theorien, Methoden und Praxis in Beteiligungsprojekten II)	Kontaktzeit 3,3 SWS / 49 h	Selbststudium 126 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die AbsolventInnen können fortgeschrittene Verfahren, Methoden und Formen der Partizipation konzeptionell einordnen und kritisch beurteilen. Moderations- und Mediationstechniken sowie andere Beteiligungsformate können systematisch sowie kontext-, aufgaben- und organisationsgerecht für Partizipationsprozesse ausgewählt und angewendet werden. Sie können auch mit schwierigen Gruppenprozessen umgehen.</p> <p>Die AbsolventInnen haben fundierte Kenntnisse über Möglichkeiten und Formate von Partizipation sowie deren Wirkung auf die Legitimität politischen Handelns. Sie sind fähig, auf der Grundlage verschiedener Evaluationskriterien Chancen und Risiken unterschiedlicher Beteiligungsformate zu bewerten.</p> <p>Die AbsolventInnen besitzen die Fähigkeit, komplexe Designs zur Bearbeitung einer für den Studiengang typischen Fragestellung zu entwerfen.</p>				
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formen der Beteiligung in verschiedenen Partizipationsverfahren. • Techniken der Gesprächs- und Verhandlungsführung sowie der Ergebnissicherung • Chancen, Risiken, Grenzen und Erfolgsfaktoren von Partizipationsverfahren • Beschreibung von Partizipationsformaten • Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Methodologie • Veranstaltungskonzepte, Großgruppenmoderation (World Cafe, Real Time Strategic Change, Open Space) • Moderation • Projektmanagement • Beteiligungstreppe • Methodische Tools • Technische Tools 				
4	<p>Lehrformen</p> <p>Interaktive Veranstaltung, Arbeitsgruppen, Fallstudien</p>				
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>				

6	Prüfungsformen Fallstudie oder Transferarbeit Ziel ist die Anwendung spezialisierten Wissens bzw. anwendungsorientierte Konzeptualisierung und kritische Reflektion erlernten Wissens.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Teilnahme an den Präsenztagen, erfolgreiche Ablegung der Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Schwerpunkt im MBA Nachhaltiges Management
9	Stellenwert der Note für die Endnote 7 von 120 ECTS = 5,83 %
10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Markus Büchting hL:

Sonstige Informationen

Literatur

- Besser, R. (2007). *Betriebsversammlungen, die etwas bewegen: 22 innovative Praxisbeispiele*. Weinheim, Bergstr: Beltz.
- Brown, J. & Isaacs, D. (2007). *Das World Café: kreative Zukunftsgestaltung in Organisationen und Gesellschaft*. Management/Kommunikation. Heidelberg: Carl-Auer.
- Dittrich-Brauner, K. (Hrsg.) (2008). *Großgruppenverfahren: lebendig lernen, Veränderung gestalten: mit 6 Tabellen*. Heidelberg: Springer Medizin.
- Doppler, K. & Lauterburg, C. (2014). *Den Unternehmenswandel gestalten*. Campus Verlag.
- Dürrschmidt, P. (Hrsg.) (2015). *Methodensammlung für Trainerinnen und Trainer*. 10. Aufl. Edition Training aktuell. Bonn: ManagerSeminare-Verl.
- Geirhos, M. (2017). *IT-Projektmanagement: was wirklich funktioniert - und was nicht*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Rheinwerk Computing. Bonn: Rheinwerk.
- Glasl, F. (2013). *Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. 11., aktualisierte Auflage. Bern: Haupt Verlag.
- Haußmann, M (2018). *bikablo® 1: visuelles Wörterbuch für meeting, training & learning = bikablo® 1 ; visual dictionary for meeting, training & learning*. Herausgegeben von bikablo® akademie GmbH & Co.KG. 10. Auflage. Eichenzell: Neuland GmbH & Co. KG.
- Haußmann, M. (2018). *UZMO: denken mit dem Stift: visuell präsentieren, dokumentieren und erkunden - das Praxisbuch zur bikablo® Visualisierungstechnik*. München: Redline Verlag.
- Hinnen, H. & Krummenacher, P. (2012). *Großgruppen-Interventionen: Konflikte klären - Veränderungen anstoßen - Betroffene einbeziehen. Systemisches Management*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Holman, P. (2002) (Hrsg.). *Change handbook: zukunftsorientierte Großgruppen-Interventionen*. 1. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verl.
- IG Metall, Vorstand (Hrsg.). *Wir machen Beteiligung. Eine Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute*. o. J.
- Jungk, R. & Müllert, N. R. (1997). *Zukunftswerkstätten: mit Phantasie gegen Routine und Resignation*. Heyne-Bücher 19, Heyne-Sachbuch 73. München: Heyne.
- Klebert, K., Schrader, E. & Straub, W. G. (2009). *Moderationsmethode: das Standardwerk*. Hamburg: Windmühle.
- Klebert, K., Schrader, E., Straub, W. G. & Schrader, O. (1998). *KurzModeration: Anwendung der Moderationsmethode in Betrieb, Schule und Hochschule, Kirche und Politik, Sozialbereich und Familie bei Besprechungen und Präsentationen*. Hamburg: Windmühle, Verl. und Vertrieb von Medien.
- Königwieser, R. (Hrsg.) (2008). *Das Feuer großer Gruppen: Konzepte, Designs, Praxisbeispiele für Großveranstaltungen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Lipp, U. & Will, H. (2000). *Das große Workshop-Buch: Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren*. Beltz-Weiterbildung. Weinheim: Beltz.

- Lotsch, A., Rasch, M. & Rzeppa, M. (Hrsg.) (2015). *Mitmacher finden: durch Öffentlichkeitsarbeit begeistern*. Bremen: Kellner.
- Maleh, C. (Hrsg.) (2002). *Open space in der Praxis: Erfahrungsbeispiele: Highlights und Möglichkeiten*. Beltz Weiterbildung. Weinheim: Beltz.
- Mayrhofer, D., Kröger, H. A. & Schrader, E. (2001). *Prozeßkompetenz in der Projektarbeit: ein Handbuch für Projektleiter, Prozeßbegleiter und Berater ; mit vielen Praxisbeispielen*. Moderation in der Praxis 4. Hamburg: Windmühle-GmbH, Verl. und Vertrieb von Medien.
- Moreno, J. L. (2014). *Die Grundlagen der Soziometrie: Wege zur Neuordnung der Gesellschaft*. VS Verlag für Sozialwissenschaft.
- Owen, H. (2001). *Erweiterung des Möglichen: die Entdeckung von Open Space*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Owen, H. & Rech-Simon, C. (2001). *The spirit of leadership: Führen heißt Freiräume schaffen*. 1. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verl.
- Radatz, S. (2018). *Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen*. Verlag Systemisches Management.
- Scholz, H. (2018). *Bikablo® 2.0: Visuelles Wörterbuch: Neue Bilder Für Meeting, Training & Learning = Bikablo® 2.0; Visual Dictionary: New Visuals for Meeting, Training & Learning*. Herausgegeben von Martin Haußmann und bikablo® akademie GmbH & Co.KG. 12. Auflage. Eichenzell: Neuland GmbH & Co. KG.
- Sibbet, D. (2011). *Visuelle Meetings: [Meetings und Teamarbeit durch Zeichnungen, Collagen und Ideen-Mapping produktiver gestalten]*. 1. Aufl. Heidelberg Hamburg: mitp, Verl.-Gruppe Hüthig, Jehle, Rehm.
- Stadlbauer, A. (2014). *Flipcharts for business: professionelles Visualisieren für Besprechungen, Präsentationen und Moderationen*. 3., überarb. und erw. Aufl. Linz: Trauner.
- Stahl, E. (2012). *Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung*. Beltz Verlag.
- Thomann, C., Schulz von Thun, F. & Thomann, C. (2017). *Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen*. 8. Auflage. Klärungshilfe 1. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Wabnegg, H. (1998). *Gewerkschaftliche Projektarbeit: ein praktischer Ratgeber*. Wien: ÖGB-Verl.
- Zur Bonsen, M. & Bauer, P. (2003). *Real time strategic change: schneller Wandel mit großen Gruppen*. Management - Die blaue Reihe. Stuttgart: Klett Cotta.
- Zur Bonsen, M. & Maleh, C. (2012). *Appreciative inquiry (AI): der Weg zu Spitzenleistungen: eine Einführung für Anwender, Entscheider und Berater*. 2., aktualisierte und neu ausgestattete Auflage. Weiterbildung Training. Weinheim Basel: Beltz.

Project Work (Projektstudienarbeit)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M19	175 h	7	3.	Jedes Studienjahr	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Project Work (Projektstudienarbeit)	Kontaktzeit 0,3 SWS / 4 h	Selbststudium 171 h	geplante Gruppengröße k.A.	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen <p>Mit der PSA soll der Studierende nachweisen, dass er in der Lage ist, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein fachspezifisches bzw. fachübergreifendes projektbezogenes Problem (oder Fragestellung) selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten. Im Rahmen des Kolloquiums sind die Ergebnisse der PSA vorzutragen und eine entsprechende Diskussion darüber zu führen.</p> <p>Die AbsolventInnen kennen und verstehen Beteiligungsprozesse, deren Eckpfeiler sowie Gestaltungs- und Umsetzungsmöglichkeiten.</p> <p>Sie sind in der Lage, ihr spezialisiertes und konzeptionelles Wissen und Verstehen bzgl. Beteiligungsprojekten zur Problemlösung auch unter unvollständigen Informationen anzuwenden. Sie können ihre vertieften Kenntnisse in einen breiten multidimensionalen Zusammenhang bringen.</p> <p>Die AbsolventInnen verfügen über die Kompetenz ihre Argumentationsstränge in der Tiefe zu explizieren sowie mit Fachleuten zu diskutieren.</p>				
3	Inhalte <p>Das Thema der PSA steht in einem inhaltlichen Zusammenhang mit einem Schwerpunkt des Projekts, eines Vertiefungsmoduls oder mehrerer Vertiefungsmodule.</p>				
4	Lehrformen <p>Individuelle Betreuung</p>				
5	Teilnahmevoraussetzungen <p>Zulassung zum Studium</p>				
6	Prüfungsformen <ul style="list-style-type: none"> • Projektstudienarbeit (wissenschaftliche Arbeit im Umfang von ca. 50.000 Zeichen (entspricht etwa 20 Seiten) und • Vortrag/mündliche Verteidigung (ca. 20 min. mit anschließender Diskussion) 				
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten <p>Bestandene Prüfungsleistungen</p>				
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) <p>Schwerpunkt im MBA Nachhaltiges Management</p>				
9	Stellenwert der Note für die Endnote <p>7 von 120 ECTS = 5,83 %</p>				

10	Modulbeauftragte/r (Mb) und hauptamtlich Lehrende (hL) Mb: Markus Büchting hL:
11	Sonstige Informationen Literatur Themenabhängig Wird mit dem jeweiligen Erstprüfer in individueller Betreuung abgesprochen

MBA-Thesis

Modul-Nr. M20	Workload 375 h	ECTS 15	Studien- jahr 3.	Häufigkeit des Angebots Jedes Studienjahr	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen MBA-Thesis	Kontaktzeit individuell	Selbststudium	geplante Gruppengröße individuell	
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Mit der MBA-Thesis soll der Studierende nachweisen, dass er in der Lage ist, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein fachspezifisches bzw. fachübergreifendes gesellschaftswissenschaftliches Problem eigenständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten.</p> <p>Die AbsolventInnen kennen und verstehen das disziplinübergreifende Interesse des Nachhaltigen Managements, die managerielle Fragestellungen nicht über eine einzige disziplinäre Perspektive auszuarbeiten, sondern eine transdisziplinäre Perspektive einzunehmen.</p> <p>Sie sind in der Lage, betriebliche und wissenschaftliche Verfahren auf verschiedenen Ebenen des Handelns zu konzeptualisieren und mit Informationsasymmetrien umzugehen.</p> <p>Sie verfügen über die Kompetenzen, autonom eigenständige forschungs- und anwendungsorientierte Projekte durchzuführen, ihre möglichen Effekte zu reflektieren und zu definieren sowie hierfür Wissen und Können eigenständig zu erschließen.</p>				
3	<p>Inhalte:</p> <p>Das Thema der MBA-Thesis sollte in einem inhaltlichen Zusammenhang mit dem Berufsfeld und der Transfer theoretischen Wissens in die Praxis stehen.</p>				
4	<p>Lehrformen</p> <p>Übung</p>				
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Zulassung zum Studium</p>				
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>MBA-Thesis (wissenschaftliche Arbeit im Umfang von ca. 150.000 Zeichen (entspricht etwa 60 Seiten))</p>				
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestandene Prüfungsleistungen</p>				
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>keine</p>				
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>15 von 120 ECTS = 12,5 %</p>				
10	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p>				

	MD: Prof. Dr. Martin Allespach hL:
11	Sonstige Informationen Literatur Themenabhängig Wird mit dem jeweiligen Erstprüfer in individueller Betreuung abgesprochen

Colloquium MBA Thesis (Kolloquium zur MBA-Thesis)

Modul-Nr.	Workload	ECTS	Studien-jahr	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M21	50 h	2	3.	Jedes Studienjahr	1 Studienjahr
1	Lehrveranstaltungen Colloquium MBA Thesis (Kolloquium zur MBA-Thesis)	Kontaktzeit 0,2 SWS / 3 h	Selbststudium 47 h	geplante Gruppengröße individuell	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen <p>Im Rahmen des Kolloquiums sind die Ergebnisse der MBA Thesis vorzutragen und eine entsprechende Diskussion darüber zu führen.</p> <p>Die Studierenden verfügen über die Kompetenzen, Handlungsalternativen hinsichtlich der ihnen zugrundeliegenden Informationen, Ansätzen und Motive zu explizieren, darüber bereichsspezifische und -übergreifende Diskussionen zu führen.</p>				
3	Inhalte: <p>Das Thema des Vortrags ist die Fragestellung der MBA Thesis und steht somit in einem inhaltlichen Zusammenhang mit dem Berufsfeld und der Transfer theoretischen Wissens in die Praxis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vortrag über das Thema der MBA Thesis • Fachdiskussion • Mündliche Verteidigung der Arbeit 				
4	Lehrformen Angeleitetes, eigenverantwortliches Arbeiten				
5	Teilnahmevoraussetzungen Bestandene MBA Thesis				
6	Prüfungsformen Präsentation				
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Prüfungsleistungen				
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) keine				
9	Stellenwert der Note für die Endnote 2 von 120 ECTS = 1,7 %				
10	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende MD: Prof. Dr. Martin Allespach hL:				
11	Sonstige Informationen				

