

MODUL-HANDBUCH

MASTERPROGRAMM HUMAN RESOURCE MANAGEMENT/PERSONALPOLITIK

WISO-FAKULTÄT/ FB SOZIALÖKONOMIE
UNIVERSITÄT HAMBURG



Ziel und Zweck des Modulhandbuchs

Mit dem vorliegenden Modulhandbuch sollen die Studierenden des Masterstudiengangs HRM-Personalpolitik Informationen über die Modulstruktur dieses Studiengangs sowie über die Inhalte und Qualifikationsziele der einzelnen Module und Veranstaltungen erhalten.

Das Masterprogramm HRM-Personalpolitik zielt auf eine berufliche Tätigkeit mit Schwerpunkt Personal und soll zu einer eigenständigen Erschließung personalpolitischer Problemstellungen auf wissenschaftlicher Grundlage befähigen. Es verfolgt einen gestaltungsorientierten, interdisziplinären Ansatz und bezieht Konfliktfelder und Kommunikationsprobleme zwischen den Akteuren und Betroffenen in der Personalpolitik ausdrücklich mit ein.

Das Programm ist aufgegliedert in sechs Fachmodule und einen Wahlbereich. Daraus sind insgesamt 75 KP zu erwerben. Im Mittelpunkt steht das interdisziplinäre Projekt, das die Behandlung aktueller Fragestellungen aus dem gesamten Spektrum des HRM zum Gegenstand hat. Hinzu kommen 6 KP durch eine mündliche Prüfung bezogen auf den gesamten Gegenstand des Projekts, ferner 15 KP durch das Praktikum und 24 KP durch die Masterabschlussarbeit.

Das vorliegende Modulhandbuch soll den Studierenden eine Orientierung für ihr Studierverhalten ermöglichen und die Inhalte sowie Anforderungen der einzelnen Veranstaltungen offen legen. Damit soll die Planbarkeit des Studiums verbessert und eine Verlässlichkeit des Studienangebots garantiert werden.

Der Arbeitsaufwand für die einzelnen Module und Veranstaltungen wird in Leistungspunkten gemessen (Kreditpunkte, KP), die internationalen Maßstäbe folgen (ECTS-System). Ein Kreditpunkt umfasst 30 Arbeitsstunden inklusive Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltung.

Mit den besten Wünschen für ein erfolgreiches Studium

Prof. Dr. Florian Schramm

Programmdirektor Masterstudiengang HRM-Personalpolitik

Gliederung des Modulhandbuches

Pflichtmodul: Projekt (18 KP)

Modulverantwortung: Prof. Dr. Florian Schramm

- Lehr- und Lernprojekt zu personalpolitischen Fragen (18 KP)

Mündliche Abschlussprüfung des Masters HRM zum Gegenstand des Projektes (6 KP)

Pflichtmodul: Grundfragen des HRM (12 KP)

Modulverantwortung: Prof. Dr. Florian Schramm

- Organisationstheorien und –entwicklung
- Methoden der empirischen Personalforschung
- Strategisches Organisations- und Personalmanagement

Wahlpflichtmodul: Fachwissenschaftliche Vertiefung (15 KP)

Modulverantwortung: Prof. Dr. Florian Schramm

- Personalbeschaffung und –auswahl
- Einführung in SAP/HR
- Arbeitsvertragsgestaltung und Beschäftigungsformen
- Arbeitszeitgestaltung
- Vergütungsmanagement
- Führung und Zusammenarbeit
- Betriebliche Mitbestimmung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Personalentwicklung

Wahlpflichtmodul: Schlüsselqualifikationen (9 KP)

Modulverantwortung Prof. Dr. Daniela Rastetter

- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Mediation
- Team- und Projektmanagement
- Beratungskompetenz/ Coaching
- Verhandlungsmanagement
- Mitarbeitermotivation
- Personalbeurteilung
- Potentialanalyse
- Systemische Organisationsberatung

Wahlpflichtmodul: Internationales HRM (9 KP)

Modulverantwortung: Dr. Stephan Schmucker

- Internationales Organisations- und Personalmanagement
- Internationales und Europäisches Arbeitsrecht
- Veranstaltungen aus den internationalen Masterprogrammen mit Bezug zu HRM

Wahlmodul Spezialisierung (6 KP)

Modulverantwortung: Prof. Dr. Daniela Rastetter

- Managing Diversity
- Rechtliche Rahmenbedingungen von Managing Diversity
- Ausgewählte Veranstaltungen anderer Masterprogramme mit Bezug zu HRM



Wahlpflichtbereich (6 KP)

- Grundsätzlich alle Veranstaltungen, die von anderen Masterprogrammen für den Wahlbereich geöffnet sind



PFLICHTMODUL PROJEKT (18 KP)



Pflichtmodul: Projekt zu personalpolitischen Fragen

1) Qualifikationsziele

Im Projekt sollen sich die Studierenden vertieft mit einem personalpolitischen Themenfeld befassen. Sie sollen im Team empirische Fragestellungen erarbeiten und diese durch Befragung betrieblicher Experten (Personalleiter, Betriebsräte u.a.) überprüfen. Auf dieser Basis sollen sie Handlungsempfehlungen auf dem ausgewählten Themenfeld für die betriebliche Praxis entwickeln.

2) Inhalte

Das interdisziplinäre Projekt hat die Behandlung aktueller Fragestellungen aus dem gesamten Spektrum des HRM zum Gegenstand. Es dient damit der Zusammenfassung von Erkenntnissen aus anderen Kursen des Programms und ihrer Vertiefung durch Gruppenarbeit und kleinere empirische Übungseinheiten (Untersuchungen zu spezifischen personalpolitischen Fragestellungen). Als Klammer für die verschiedenen Fragestellungen bietet sich u.a. die Konzeption einer Organisations- oder Unternehmensberatung an bzw. die Entwicklung von Handlungsempfehlungen und Lösungsstrategien für die betrieblichen Akteure der Personalpolitik (Management, Betriebsräte). Bei der Durchführung des Projekts wird eine enge Zusammenarbeit mit Personalabteilungen Hamburger Unternehmen angestrebt. Es sollen dadurch praxisnahe Problemfelder des HRM aufgegriffen und in Teamarbeit theoretisch aufgearbeitet werden. Auf dieser Grundlage sollen nach entsprechender Rückkoppelung mit betrieblichen ExpertInnen Lösungsvorschläge zur Realisierung eines HR – Personalmanagements entwickelt werden.

3) Lehrformen Seminar mit praktischen Übungen

4) Voraussetzung für die Teilnahme Keine

5) Verwendbarkeit des Moduls Pflichtmodul Projekt

6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-)Prüfungen

Referate im Plenum; Erarbeitung von Fragestellungen (z.B. in Gestalt eines Fragebogens); Durchführung empirischer Untersuchungen; Ausarbeitung eines Gutachtens über die personalpolitische Fragestellung unter Verwertung der empirischen Erkenntnisse. Darüber hinaus behandelt die Mündliche Abschlussprüfung des Masters HRM den Gegenstand des Projektes.

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen) Projekt: 18 KP

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls 18 KP

9) Häufigkeit des Veranstaltungsangebots Projektbeginn jedes WiSe

10) Dauer des Moduls Zwei Semester

11) Literatur

Diekmann, Andreas, Empirische Sozialforschung (17. Aufl.), 2007
Spezifische Literatur zu den jeweils ausgewählten Themenfeldern



PFLICHTMODUL GRUNDFRAGEN DES HUMAN RESOURCE MANAGEMENTS (12 KP)



Pflichtmodul: Grundfragen des Human Resource Managements

1) Qualifikationsziele

Dieses Modul soll mit seinen Veranstaltungen sowohl auf das Projekt vorbereiten als auch die Projektergebnisse vertiefen. Zum Teil sollen sie die im Projekt verfolgte Methode des forschenden Lernens unterstützen und zu einem kompetenten und kritischen Umgang mit empirischen Forschungsmethoden befähigen. Sie sollen grundlegende Aspekte der Organisation eines Unternehmens und ihre Auswirkungen auf die Personalarbeit kennen lernen und beim Personalmanagement zu einer strategischen Ausrichtung im Kontext von Unternehmenszielen befähigt werden.

2) Inhalte

Grundfragen des HRM werden in drei Veranstaltungen mit jeweils 2 SWS/ 4 KP behandelt:

- Methoden der Organisations- und Personalforschung
- Organisationstheorie und –entwicklung
- Strategisches Organisations- und Personalmanagement

- | | |
|--|---|
| 3) Lehrformen | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 4) Voraussetzung für die Teilnahme | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 5) Verwendbarkeit des Moduls | Pflichtmodul; alle Veranstaltungen Pflicht |
| 6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 7) Arbeitsaufwand für die Veranstaltungen | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls | 12 KP |
| 9) Häufigkeit des Veranstaltungsangebots | Einmal im Jahr |
| 10) Dauer des Moduls | Die Veranstaltungen werden einmal im Jahr angeboten (jeweils im SoSe); die Veranstaltung Strategisches Organisations- und Personalmanagement ist nur für Studierende des 3. Semesters geöffnet, die sich in der Endphase des Projekts befinden. |
| 11) Literatur | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |

Pflichtmodul: Grundfragen des Human Resource Managements

„Organisationstheorien und Organisationsentwicklung“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen ein Verständnis für die Schlüsselbegriffe von Organisationstheorien und Konzepten der Organisationsentwicklung erlernen. Es soll eine kritisch reflektierte und fundierte Position zum Themenfeld Organisation aus interdisziplinärer Sicht erworben werden. Die Studierenden sollen befähigt werden, diese Position auf praktische Fragen der Organisationsgestaltung zu transferieren. Sie sollen in der Lage sein, wichtige Leitdifferenzen bei der Analyse von Organisationen zu erkennen sowie einige Instrumente der Organisationsgestaltung kritisch reflektieren und anwenden zu können.

2) Inhalte

- Organisationen als gesellschaftliche Systeme
- Verhalten und Strukturen in Organisationen
- Veränderung, Organisationsentwicklung und -beratung
- Organisation und Diversität

3) Lehrformen	Seminar; Präsentationen; Gastvorträge
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Grundkenntnisse der Arbeitssoziologie
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Grundfragen des HRM
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	15 min. Referat mit schriftlicher Ausarbeitung oder 12-15 seitige Hausarbeit.
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	4 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	12 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Fisch, Rudolf / Müller, Andrea / Beck, Dieter (Hg.) 2008: Veränderungen in Organisationen. Stand und Perspektiven, VS: Wiesbaden; Kieser, Alfred 2006 (Hg.): Organisationstheorien, Kohlhammer: Stuttgart; Preisendörfer, Peter 2008: Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen, VS: Wiesbaden

Pflichtmodul: Grundfragen des Human Resource Managements

„Methoden der empirischen Organisations- und Personalforschung“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen eine solide Kenntnis grundlegender Methoden der empirischen Organisations- und Personalforschung erwerben. Über die Kenntnis von Verfahren hinaus wird auch ein kritisches Bewusstsein bzgl. der Anwendung von Methoden vermittelt, wenn es etwa um das Verhältnis von Theorie und Praxis oder um den Einsatz von qualitativen bzw. quantitativen Methoden geht. Die Studierenden werden durch Kenntnisse befähigt, einen methodisch reflektierten Beitrag in dem obligatorischen Projekt im Masterprogramm zu leisten. Darüber hinaus stellen diese Kenntnisse eine wichtige Basis für empirisch fundierte Abschlussarbeiten dar. Die Schulung eines erfahrungswissenschaftlichen Hintergrunds erlaubt zudem den methodisch bewussten Umgang mit praktischen Fragestellungen der Personalarbeit wie etwa die Entwicklung eines Auswahlverfahren im beruflichen Alltag.

2) Inhalte

- Grundlagen, insbesondere Messtheorie und Forschungsprozess
- Aspekte der Datenerhebung
- Aspekte der Datenanalyse

3) Lehrformen

Vorlesung mit Diskussion

4) Voraussetzungen für die Teilnahme

Methoden der empirischen Sozialforschung

5) Verwendbarkeit des Moduls

Modul Grundfragen des HRM

6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen

Klausur

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)

4 KP

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls

12 KP

9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots

Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Backhaus, K. / Erichson, B. / Plinke, W. / Weiber, R. (2006): Multivariate Analyseverfahren, 11. Auflage, Berlin etc.: Springer.

Bogner, A. / Littig, B. / Menz, W. (Hrsg.) 2002: Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske&Budrich.

Remenyi, D. / Williams, B. / Money, A. / Swartz, E. (2005): Doing Research in Business and Management. London etc.: Sage.

Nienhäuser, W. / Krins, C. (2005): Betriebliche Personalforschung. München, Mering: Hampp.

Schnell, R. / Hill, P. B. / Esser, E. (2005): Methoden empirischer Sozialforschung, 7. Auflage, München: Oldenbourg.

Titscher, S. / Meyer, M. / Mayrhofer, W. (2008): Organisationsanalyse, Wien: facultas wuv.

Pflichtmodul: Grundfragen des Human Resource Managements

„Strategisches Organisations- und Personalmanagement“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen ein Verständnis für die strategische Seite des HRM entwickeln. Hierzu werden nicht nur klassische strategische Konzeptionen vorgestellt und erörtert, sondern darüber hinaus werden auch Erkenntnisse aus benachbarten Wissensgebieten wie der Arbeitmarkttheorie erschlossen. So wird eine kritisch reflektierte und fundierte Position zum Themenfeld Strategisches Organisations- und Personalmanagement aus interdisziplinärer Sicht erworben. Die Studierenden sind damit in der Lage, verschiedene Facetten ihres Studiums des HRM sinnvoll einzubetten. Zudem werden sie so befähigt, auch im beruflichen Kontext die strategische Dimension der Personalarbeit zu erkennen.

2) Inhalte

- Personalplanung
- Beschäftigungssysteme
- Personalstrategien i. e. s.

3) Lehrformen

Vortrag mit Diskussion, Klausur, ggf. Präsentationen, Gastvorträge

4) Voraussetzungen für die Teilnahme

Grundkenntnisse der Personalwirtschaftslehre

5) Verwendbarkeit der Veranstaltung

Modul Grundfragen des HRM

6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen

Klausur, ggfs. 15 min. Referat mit schriftlicher Ausarbeitung

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)

4 KP

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls

12 KP

9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots

Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Berthel, J. (2004): Personalcontrolling. In: Gaugler, E. / Oechsler, W. / Weber, W. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, Sp. 1441-1451; Hendry, C. (2003): Applying employment systems theory to the analysis of national models of HRM. International Journal of Human Resource Management, S. 1430-1442; Martin, A. (2004): Beschäftigungsmanagement. In: Gaugler, E. / Oechsler, W. / Weber, W. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, Sp. 1909-1919; Weber, W. (2004): Theoretische Fundierung des Personalmanagements. In: Gaugler, E. / Oechsler, W. / Weber, W. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, Sp. 518-531



WAHLPFLICHTMODUL FACHWISSENSCHAFTLICHE VERTIEFUNG (15 KP)



Wahlpflichtmodul: Fachwissenschaftliche Vertiefung (15 KP)

1) Qualifikationsziele

Die Kurse in diesem Modul sollen die Studierenden mit Kenntnissen versehen, die sie bei der praktischen Personalarbeit benötigen. Die Palette der Informationen reicht vom Personalrecruitment über Einzelfelder der Personalarbeit (Arbeitszeitgestaltung, Vergütungsmanagement) bis zur Personalentwicklung und zum Personalabbau. Dabei sollen vor allem die rechtlichen und sozialwissenschaftlichen Determinanten bei der Personalarbeit vermittelt werden, um Fehlerquellen in der praktischen Arbeit zu identifizieren und vermeiden zu helfen. Der Betriebsrat wird als wichtiger Akteur bei der Personalarbeit vorgestellt. Es werden Wege zu einem kommunikativen Umgang mit dem Betriebsrat aufgezeigt, um hemmende Reibungsflächen in der späteren Personalarbeit vermeiden zu können. Gleichzeitig sollen die Voraussetzungen für kompetente Führung aufgezeigt werden und den Studierenden eine Richtschnur für sozialetisches Führungsverhalten mit auf den Weg gegeben werden. Schließlich sollen sie auch mit den technischen Möglichkeiten beim strategischen Personalmanagement bekannt gemacht werden (SAP/HRM) und dadurch ein späterer Einstieg erleichtert werden.

2) Inhalte

Es werden regelmäßig Veranstaltungen mit jeweils 3 KP in folgenden Bereichen angeboten: Personalrecruitment, Personalplanung und Personalentwicklung, Arbeitsvertragsgestaltung und Beschäftigungspolitik, Arbeitszeitgestaltung, Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Personalpolitik, computergestützte Personalstrategien (SAP/HRM)

- | | |
|--|--|
| 3) Lehrformen | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 4) Voraussetzungen für die Teilnahme | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 5) Verwendbarkeit des Moduls | Wahlpflichtmodul, Wahlfreiheit zwischen einzelnen Veranstaltungen |
| 6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen) | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |
| 8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls | 15 KP |
| 9) Häufigkeit des Veranstaltungsangebots | Einmal im Jahr |
| 10) Dauer des Moduls | Die Veranstaltungen des Moduls werden i.d.R. einmal im Jahr entweder im Winter- oder im Sommersemester angeboten. Die notwendigen Kreditpunkte können in zwei Semestern erwirtschaftet werden. |
| 11) Literatur | siehe bei den einzelnen Veranstaltungen |

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Personalbeschaffung- und Personalauswahl“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen den gesamten Personalbeschaffungsprozess mit seinen Möglichkeiten und Schwierigkeiten kennen lernen. Die Studierenden sollen den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf einschätzen lernen, der sich von der Mitarbeitersuche über die Ausschreibung und der Auswahl bis hin zur Einstellung des Mitarbeiters ergibt. Die Studierenden sollen ihre eigenen Praxiserfahrungen kommunizieren und die gängige Praxis der Beschaffung und Auswahl aus verschiedenen Blickwinkeln reflektieren.

2) Inhalte

Personalbeschaffung , u.a. Arbeits- und Stellenmarktanalyse; Unterschiede zwischen der externen und internen Personalbeschaffung; Personalmarketing.

Personalauswahl, u.a. Analyse von Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch/ Interviewführung; psychologische Testverfahren; Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter; E-Recruiting

3) Lehrformen	Seminar mit Gastvorträgen und Präsentationen durch die Studierenden
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	15 min. Referat mit Verschriftlichung oder Hausarbeit
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr, ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Hossiep, R., Paschen, M., Mühlhaus, O. (2000): Persönlichkeitstest im Personalmanagement, Göttingen ; Klimecki, R. und Gmür, K. (2005): Personalmanagement; Kompa, A. (2004): Assessment Center. Bestandsaufnahme und Kritik, München; Konradt, U. und Sarges, W. (2003): E-Recruitment und E-Assessment, Göttingen; König, S. (2003): Handbücher für die Unternehmenspraxis: Personalauswahl, Frankfurt am Main; Nicolai, C. (2006): Personalmanagement, Stuttgart, S. 38-102

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„SAP/HR“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen die Grundsätze der Bearbeitung in SAP HR erlernen und anhand von Demonstrationen werden die für den Personalbeschaffungsprozess erforderlichen Eingaben im SAP HR vorgestellt und durch Übungen vertieft. Am Ende der Veranstaltung sollen die Studierenden den gesamten Ablauf von der Ausschreibung bis zur Einstellung eines Bewerbers in SAP HR abbilden können.

2) Inhalte

Gegenstand des Kurses ist das SAP R/3[®] Modul für Personalwirtschaft „Human Resources“ (HR). Der Schwerpunkt der Lehrveranstaltung liegt auf der Bearbeitung des Moduls Personalbeschaffung u.a. mit den Inhalten:

- Veröffentlichung einer gepflegten Vakanz (Ausschreibung)
- Bewerbungseingang /Erfassung von Bewerbergrunddaten
- Erfassung der Bewerberzusatzdaten
- Erstellung der Bewerberbriefe
- Administration des Auswahlprozesses
- Vorbereitung zur Übernahme der Bewerberdaten in die Personaladministration
- Berichtswesen

3) Lehrformen	Seminar mit Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Grundlagenwissen Personalbeschaffung
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung.
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (120 min.)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Es werden Scripte zum Modul Personalbeschaffung, zu den Übungen und zum Bildschirm-aufbau zur Verfügung gestellt.

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Arbeitsvertragsgestaltung/ Beschäftigungsformen“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen vertraut gemacht werden sowohl mit Standardarbeitsverträgen als auch mit typischen Vertragsklauseln. Diese unterliegen heute weitgehend der AGB-Kontrolle. Die Studierenden sollen in der Praxis bei der Gestaltung solcher Klauseln kompetent mitwirken können. Sie sollen ferner die Besonderheiten bei atypischer Beschäftigungsformen kennen lernen und auch hier zu einem sicheren Umgang bei der Abfassung entsprechender Verträge befähigt werden

2) Inhalte

Es werden Standardarbeitsverträge behandelt sowie typische Vertragsklauseln der Praxis. Zu vielen Vertragsklauseln gibt es mittlerweile eine RSpr. des BAG, wonach bisher verwandte Formulierungen nicht mehr zulässig sind. Die RSpr. wird anhand der einschlägigen Urteile aufgearbeitet. Dadurch soll eine Sensibilisierung erreicht werden, warum welche Klauseln bei einer AGB-Kontrolle scheitern könnten.

Im zweiten Teil des Kurses werden die verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung und ihre sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten behandelt. Es werden die Anforderungen an Fristverträge durchgegangen und die Besonderheiten beim Einsatz von Leiharbeitskräften erörtert.

3) Lehrformen	Seminar mit stud. Urteilsanalyse
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse des Arbeitsrechts
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-)Prüfungen	Kurzpräsentation eines Urteils und Klausur von 60 min.; alternativ Klausur von 120 min. oder Hausarbeit (ca. 12 Seiten)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Dauer/ Häufigkeit des Angebots	Einmal im Jahr, ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Dtv Arbeitsgesetze, oder vergleichbare Textsammlung; Preis, Der Arbeitsvertrag, 3. Aufl. 2008; Kittner/Zwanziger, Handbuch Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2009; Küttner, Personalhandbuch, 2009; von Steinau-Steinrück/Hzrek, Arbeitsvertragsgestaltung, 2007; Lakies, AGB im Arbeitsrecht, 2006; Meinel/Heyn/ Herms, TzBfG Kommentar, 3. Aufl. 2009

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Personalplanung und Arbeitszeitgestaltung“

1) Qualifikationsziele

Primäres Lernziel ist es, das für Personalverantwortliche in der Praxis erforderliche psychologische, wirtschaftliche und rechtliche Fachwissen zur Arbeitszeitgestaltung mit seinen geschichtlichen und sozialen Hintergründen und Kontexten zu erwerben.

Die Studierenden sollen lernen, Personalplanung und Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen verantwortlich, aktiv und kreativ gestalten zu können. Hierfür sollen umfassende praktische und theoretische Aspekte der Planung und Umsetzung von Zeitmodellen vermittelt und in praktischen Übungen umgesetzt werden. Die Studierenden sollen in die Lage versetzt werden, die verschiedenen Implikationen bei der Arbeitszeitgestaltung und bei einer flexiblen Personalplanung zu erkennen und für das Personalmanagement zu nutzen werden.

2) Inhalte

Es sollen die zeitlichen Konstruktionen und Konstruktionsmöglichkeiten in ihrer jeweiligen rechtlichen Ausformung und Problematik sowie mit ihren sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen und Folgen untersucht werden. Im Mittelpunkt stehen aktuelle Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, u.a. Teilzeit, Elternzeit, Befristung, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Kapovaz, Jobsharing, Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonten.

Ferner werden behandelt: Grundlagen und Facetten einer flexiblen Personalplanung und Arbeitszeitgestaltung; Formen der Zeiterfassung oder das betriebliche Change Management bei der Neugestaltung von Arbeitszeitmodellen; (sozial-)psychologische Effekte flexibler personalplanerischer Maßnahmen (Commitment, Burnout, Work Life Balance); Bedeutung von Konzepten wie der Psychological Contract oder das Job Demands-Resources Model im Hinblick auf Personalplanung und Arbeitszeitgestaltung.

3) Lehrformen	Seminar mit E-Learning Komponenten
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	15 min. Referat mit Verschriftlichung oder Hausarbeit (ca 12 S.)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Boulin, J., & Hoffmann, R. (Eds.) (2001). *Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot; Ellguth, P., & Promberger, M. (2007). Arbeitszeitsituation und betriebliche Interessenvertretung - Bessere Zeiten mit Betriebsrat? *WSI-Mitteilungen*, 4. Janßen, D., & Nachreiner, F. (2004). *Flexible Arbeitszeiten [Flexible working hours]*.

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Vergütungsmanagement“

1) Qualifikationsziele

In diesem Kurs werden die Studierenden mit Grundlagen und Anwendungen des Vergütungsmanagements vertraut gemacht. Sie lernen verschiedene Formen der Entgeltgestaltung, inklusive leistungsbezogener Entgelte kennen (in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen). Die Studierenden sollen in der Lage sein:

1. Das Vergütungsmanagements als einheitliches System zu interpretieren;
2. Unterschiedliche Formen der Entgeltgestaltung zu benennen;
3. Die Anwendung von Tarifverträgen zu beschreiben und selbst Eckpunkte hierfür zu entwickeln;
4. Ergänzende Betriebs- und Dienstvereinbarungen darzustellen;
5. Chancen und Risiken verschiedener Instrumente des Vergütungsmanagements zu diskutieren.

2) Inhalte

Elemente der Entgeltgestaltung (Lohnformen, Leistungsbezogene Entgelte); Systematische Leistungsbewertung (Zielvereinbarungen, Kennzahlen, Erfolgsbeteiligungen). Zur Kritik monetärer Anreizsysteme.

Grundlagen der Tarifgestaltung (Flächen-, Branchen-, Haustarife) und Formen von Tarifverträgen; Verhandlungsformen.

Betriebliche Sozialleistungen

3) Lehrformen	Seminar mit Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Grundkenntnisse Personal, Arbeitsrecht
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (90 min.); 15 min. Referat mit Verschriftlichung
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Berthel, J., Becker, F. G. (2003): Personal-Management. Grundzüge für Konzeption betrieblicher Personalarbeit. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Gaugler, E. / Oechsler, W. A. / Weber, W. (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Geldern, Michael van (1997): Organisation. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch mit Fallbeispielen, Campus: Frankfurt / New York. Vergriffen.

Jung, Hans: Personalwirtschaft. Oldenburg: München, 2006

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Führung und Zusammenarbeit“

1) Qualifikationsziele

Den Studierenden werden wesentliche Führungsfunktionen im Managementprozess: Planung / Kontrolle / Controlling, Organisation und Personalführung vermittelt. Der Schwerpunkt liegt auf Führung und Zusammenarbeit.

2) Inhalte

Der gestaltungsorientierte Charakter dominiert in dieser Veranstaltung. Es werden Theorien über Führungspersönlichkeiten und Führungsstile (auch vom Unternehmertum) vorgestellt. In der Praxis erprobte Führungsmodelle werden erörtert. Unternehmens-Grundsätze der Führung und Zusammenarbeit werden präsentiert und im Hinblick auf ihre Praxis-Relevanz diskutiert. Die Instrumente/Varianten (etwa Coaching, Mediation etc.) der strukturellen und persönlichen Führung werden vorgestellt. Zugrunde liegende Menschenbilder von Führenden und Geführten werden abgeleitet. Führung und Zusammenarbeit in Lernenden Organisationen werden als erfolgsentscheidende Faktoren herausgearbeitet.

3) Lehrformen	Seminar
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit des Moduls	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur 90 min. oder Referat oder Hausarbeit
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer der Veranstaltung	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hrsg.): Personalmanagement und verantwortliche Unternehmensführung. Wege der Professionalisierung, Festschrift für Hans Böhm, DGFP-PraxisEdition, Bd. 88, Bielefeld 2008

Malik, Fredmund: Führen, Leisten, Leben. Wirksames Management für eine neue Zeit, Stuttgart/München 2000

Wunderer, Rolf, Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre, 6. überarb. Aufl., München 2006

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Betriebliche Mitbestimmung“

1) Qualifikationsziele

In der Personalarbeit spielt der Betriebsrat (BR) eine wichtige Rolle, da er bei zahlreichen Personalentscheidungen zu beteiligen ist. Der Kurs soll die Studierenden mit den Beteiligungsrechten des BR vertraut machen und sie befähigen, bei Personalentscheidungen unnötige und kostspielige Konflikte mit dem BR zu vermeiden. Der BR soll nicht als bloßer Kosten- und Störfaktor verstanden werden sondern als Teil der Wertschöpfungskette (stakeholder); ein kooperativer Kommunikationsstil mit dem BR ist zur Erreichung des wirtschaftlichen Unternehmensziels unabdingbar.

2) Inhalte

In Fallstudien sollen die Beteiligungsrechte des BR erarbeitet werden. Das Themenspektrum der Fälle orientiert sich an den Bereichen Informationsrechte, Rechte bei der Beschäftigung, der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, beim Einkommen und beim Personalabbau. Es werden Fälle aus der Rechtsprechung behandelt und in der Form eines Rollenspiels vorgetragen, wobei der AG und der BR verkörpert werden. Die Teilnehmer sollen die Rolle der Jury übernehmen; die Darsteller der betrieblichen Akteure sollen sie für ihre Argumente gewinnen. Die Fälle decken das gesamte Spektrum der Beteiligungsrechte nach dem BetrVG ab.

3) Lehrformen	Seminar mit Rollenspielen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Grundkenntnisse Arbeitsrecht
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-)Prüfungen	Mündliche Leistung (Rollenspiel) plus Klausur (60 min.) oder Hausarbeit (ca. 12 Seiten)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Klebe u.a. Taschenkommentar zum BetrVG, 15. Aufl. 2009; Fitting u.a. Kommentar zum BetrVG 24. Aufl. 2008; Däubler/Kittner/Klebe Kommentar BetrVG 11. Aufl. 2008; Fischer/Reihner, Kooperation zwischen BR und Management als Erfolgsfaktor, 2004; Dentz Betriebliche Mitbestimmung, 2003

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen mit Schwerpunkten und Ergebnissen des betrieblichen Gesundheitsmanagements vertraut gemacht werden. Es stellt einen zunehmend wichtigen Teilbereich des Human Resource Managements dar. Die Studierenden sollen die Möglichkeiten und Voraussetzungen bei der Integration des Themas „Gesundheit“ in alle betrieblichen Überlegungen und Entscheidungen an Hand praxisbezogener Problemstellungen kennen lernen. Sie sollen dazu befähigt werden, das betriebliche Gesundheitsmanagements für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ebenso wie für die nachhaltige Realisierung der wirtschaftlichen Ziele der Organisationen bzw. Unternehmen einzusetzen.

2) Inhalte

Inhaltliche Schwerpunkte sind die betriebliche Gesundheitspolitik und das betriebliche Gesundheitsmanagement; Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung; Menschengerechte Gestaltung der Arbeit, ihre Aufgaben und Kriterien; Psychische Belastungen in der Arbeitswelt; Gesundheitliche Gefährdungen und Möglichkeiten der Prävention; Anwesenheitsmanagement: Verbesserung der Anwesenheit und Verringerung der Fehlzeiten und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

3) Lehrformen	Seminar
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Grundkenntnisse des Arbeitsrechts
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-)Prüfungen	Klausur (120 min.)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

A. Oppolzer: Gesundheitsmanagement im Betrieb, Integration und Koordination menschengerechter Gestaltung der Arbeit. (2., aktualisierte Auflage) Hamburg: VSA, 2009.
- E. Ulich, M. Wülser: Gesundheitsmanagement in Unternehmen, Arbeitspsychologische Perspektiven. (2., aktualisierte Aufl.) Wiesbaden: Gabler, 2005. - B. Badura, Th. Hehlmann (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik, Der Weg zur gesunden Organisation. Berlin: Springer, 2003.

Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung

„Personalentwicklung“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen ein differenziertes Verständnis des Begriffs Personalentwicklung erhalten. Sie sollen Ansätze, Methoden und Instrumente der praktischen PE kennen lernen. Sie sollen das Spannungsfeld zwischen theoretischer Grundlegung und praktischer Anwendung problematisieren können. Sie sollen erkennen, wofür erlebnisorientierte Übungen in der Personalentwicklung hilfreich sind und ihre Möglichkeiten und Grenzen austesten.

2) Inhalte

Begriff der Personalentwicklung (PE) im weiteren und engeren Sinne. Dabei werden Einflussfaktoren auf die PE dargestellt und ihre Bedeutung im Unternehmen betrachtet. Es stellt die Menschenbilder, Führungsstile und unterschiedlichen Motivationsansätze dar und verknüpft diese mit den Anforderungen an eine moderne PE. Dabei wird auch der Weg von der Weiterbildung zur PE erkennbar. Es stellt ferner Methoden und Ansätze in der Praxis der PE vor (Seminar, Workshop, kommunikative Grundlegungen, Coaching, Mentoring, Mediation und Großgruppeninterventionen)

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Fachwissenschaftliche Vertiefung
6) Art / Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (120 min.) oder 15 min. Referat mit schriftlicher Ausarbeitung oder 12 seitige Hausarbeit. Regelmäßige Teilnahme
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	15 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Nieder, Peter; Michalk, Silke: Modernes Personalmanagement, 2009; Becker, Manfred: Personalentwicklung, 2002; Felsch, Anke: Personalentwicklung und Organisationales Lernen, 2002; Jetter, Frank u.a. (Hrsg.): Managementkompetenz für Führungskräfte, 2000



WAHLPFLICHTMODUL SCHLÜSSELQUALIFIKATION (9 KP)

Wahlpflichtmodul: Schlüsselqualifikation (9 KP)

1) Qualifikationsziele

In den Veranstaltungen dieses Moduls steht im Vordergrund, dass die Studierenden sich in praktischen Übungen zu Personalfragen und Personalentscheidungen selbst erproben, Kenntnisse und Fähigkeiten an praktischen Beispielen, Simulationen und Fallstudien entwickeln und Schlüsselqualifikationen auf dem jeweiligen Themenfeld erwerben. Sie sollen in die Lage versetzt werden, diese Schlüsselqualifikationen in der Praxis adäquat einsetzen und die erworbenen Kompetenzen weiterentwickeln zu können.

2) Inhalte

Es werden regelmäßig Veranstaltungen mit Seminarscharakter und praktischen Übungen angeboten, wobei bestimmten aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet von Schlüsselqualifikationen Rechnung getragen wird. Dazu gehören u.a. Veranstaltungen zu Team- und Projektmanagement; Kommunikation- und Konfliktmanagement; Mediation; Mitarbeitermotivation; Personalbeurteilung; Potentialanalyse; Systemische Organisationsberatung

3) Lehrformen siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

4) Voraussetzungen für die Teilnahme siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

5) Verwendbarkeit des Moduls Wahlpflichtmodul mit Wahlfreiheit zwischen den einzelnen Veranstaltungen

6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen) siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls 9 KP

9) Häufigkeit des Veranstaltungsangebots Veranstaltungen jeweils einmal im Jahr

10) Dauer des Moduls Die Veranstaltungen des Moduls werden i.d.R. einmal im Jahr entweder im Winter- oder im Sommersemester angeboten. Die notwendigen Kreditpunkte können in zwei Semestern erwirtschaftet werden.

11) Literatur siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

Modul Schlüsselqualifikationen

„Kommunikation und Konfliktmanagement“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen die Grundsätze menschlicher Kommunikation sowie unterschiedliche Modelle zur Beschreibung intra- und interpersonaler Prozesse kennen lernen; sie sollen das Metamodell der Transaktionsanalyse in der Kommunikation verstehen und Prinzipien konstruktiver Gesprächsführung anwenden können; sie sollen mit Unterscheidungskriterien für Konfliktsituationen vertraut gemacht werden, sie systematisch zuordnen und Lösungsstrategien benennen können sowie typische Fallbeispiele aus der Praxis der Personalarbeit eigenständig bearbeiten können.

2) Inhalte

Kommunikation: Grundlagen der Kommunikation, systemische Aspekte der Kommunikation, Allgemeine Gesprächsregeln, Einführung in die Transaktionsanalyse, die Bedeutung der produktiven Ichzustände in der Gesprächsführung, Konstruktiv Feedback geben und annehmen, das Karpman-Dreieck.

Konfliktmanagement: Begriffsdefinition, Arten der Konfliktaustragung, Grundlagen des strategischen Konfliktmanagements, Konfliktentwicklung und Intervention, Deeskalation, Wahrnehmungspositionen in Konflikten, Gesprächsstrategien für unterschiedliche Konfliktgespräche, Moderation, Vermittlung, Schlichtung.

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen.
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikationen
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (90 min.) oder Hausarbeit (12 S.)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/ 10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Gührs, M.; Nowak, C.: Das Konstruktive Gespräch 6. Aufl., Limmer; Meezen 2008
Hartgemeyer, M. und J.F.; Dhority, L.F.: Miteinander Denken. Klett-Cotta; Stuttgart 1999
Rogall, R.; u.a.: Professionelle Kommunikation in Pflege und Management. Schlütersche Verlagsges.; Hannover 2005; Schulz v. Thun, F.: Miteinander reden Bd. 1-3. Rororo; Reinbek 2003; Glasl, F.: Konfliktmanagement. Verl. Freies Geistesleben. Stuttgart 1996
Kreyenberg, J.: Handbuch Konfliktmanagement. Cornelsen. Berlin 2005

Modul Schlüsselqualifikationen

„Mediation“

1) Qualifikationsziele

Der Kurs „Mediation als Verfahren zur Klärung beruflicher Konflikte“ verfolgt zwei Ziele. Zum einen sollen die am Kurs beteiligten Studierenden in die Praxis des Mediationsverfahrens eingeführt werden. Hierbei geht es um ein vertieftes Verständnis von einzelnen Phasen einer Mediation mit praktischen Übungen anhand von typischen Fällen in der beruflichen Praxis und ein erstes Kennen lernen von „kommunikativen Werkzeugen“ zur Unterstützung der Konfliktparteien. Das zweite Ziel des Kurses besteht in einer kritischen Erörterung der Mediation als Verfahren zur Streitbeilegung für berufliche Konflikte selbst.

2) Inhalte

Mediation ist ein strukturierter und zeitlich befristeter Kommunikationsprozess zur Streitbeilegung in bestimmten sozialen Konfliktfeldern. Streitbeilegung ist dabei eine Bezeichnung für das Ergebnis einer Mediation, an deren Ende bei den am Streit beteiligten Personen bzw. Parteien Klarheit darüber bestehen soll, auf welche Weise sie in Zukunft konstruktiv mit dem den Streit auslösenden Konflikt und seinen Folgen umgehen wollen. Hierfür geeignet sind am ehesten Vorschläge und Lösungen, die von den Beteiligten selbst erarbeitet worden sind. In einer Mediation geschieht dies unter Mithilfe eines allparteilichen Dritten (Mediator), der die streitenden Personen bzw. Parteien dabei unterstützt, die sach- und personenbezogenen (Hinter-) Gründe des Streites zu klären und den Streit beizulegen.

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen.
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikationen
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Mündliche Prüfung
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Schulz von Thun, F.: Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen (aktuelle Ausgabe)
Thomann, Ch.: Klärungshilfe: Konflikte im Beruf, Reinbek 1990
Duss von Werth, J.: Homo Mediator, Stuttgart 2005

Modul Schlüsselqualifikationen

„Team- und Projektmanagement“

1) Qualifikationsziele

Die Teilnehmer sollen nach dem Seminar Team- und Projektarbeit von anderen Formen der Zusammenarbeit unterscheiden können. Sie sollen die internen und externen Bedingungen für eine gelingende Team- und Projektarbeit kennen lernen und für die Praxis fruchtbar machen können.

2) Inhalte

- Klärung des Teambegriffs
- Phasen der Gruppenentwicklung
- Wichtige Aufgaben und Rollen für erfolgreiche Teamarbeit
- Voraussetzungen für selbsttragende Kooperation
- Klärung des Projektbegriffs
- Gründe und Anlässe für projektorientiertes Arbeiten
- Projektstruktur
- Projektsteuerung
- Projektphasen

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikationen
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Boy, J. et al.: Projektmanagement. Offenbach 1994
 Gellert, M. und Nowak, C.: Teamarbeit, Teamentwicklung, Teamberatung. Meezen 2007
 Kessler, H. und Winkelhofer, G.: Projektmanagement. Berlin 2002
 Stumpf, S. und Thomas, A.: Teamarbeit und Teamentwicklung. Göttingen 2003.

Modul Schlüsselqualifikationen

„Beratungskompetenz und Coaching“

1) Qualifikationsziele

Die Teilnehmer sollen den Coachinbegriff kritisch reflektieren können. Darüber hinaus sollen Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Grenzen für Coaching in Organisationen beschrieben werden, um das Coaching von anderen Beratungsverfahren abgrenzen zu können. Ausgewählte Coachingverfahren sollen reflektiert, selbst praktisch erprobt und damit für die spätere Praxis erfahrbar gemacht werden.

2) Inhalte

Geschichte und Begriff des Coaching; Abgrenzung zu anderen Beratungsverfahren; Anlässe und Formen des Coaching; Beratungskontrakt, Coachingprozess und die Rolle des Coach; Darstellung ausgewählter Coachingverfahren in Theorie und Praxis.

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse in Gesprächsführung und zu Kommunikationsmodellen
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikation
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Fischer-Epe, M.: Coaching – Miteinander Ziele erreichen. Rowohlt, Reinbek 2002
 Gührs, M.; Nowak, C.: Das Konstruktive Gespräch – Ein Leitfaden für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung. Limmer Verlag. Meezen 2002
 Rauen C.: Coaching. Reihe Praxis Personalpsychologie. Hogrefe, Göttingen 2003
 Weßling, M. u.a.: Coaching von Managern – Konzepte – Praxiseinsatz – Erfahrungsberichte. Wissenschaftl. Forschungsreihe Management. Verlag A. Spitz. Berlin 1999

Modul Schlüsselqualifikationen

„Mitarbeitermotivation“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollten auf ihre zukünftige Rolle als Mitarbeiter, Teammitglied oder Führungskraft eines Unternehmens vorbereitet werden. Hierzu wird grundlegendes Wissen über Kommunikations-, Motivations- und Führungsmodelle sowie über Teamarbeit vermittelt.

In praktischen Übungen werden die Teilnehmer Erfahrungen im Umgang mit konkreten Team- und Führungssituationen machen können, die ihnen Einstellungs- und Verhaltensänderungen erleichtern. Gespräche mit Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten vorbereiten, führen und nachbereiten zu können, ist ein wichtiges Ziel dieses Seminars.

2) Inhalte

Führungskraft als Motivator (Möglichkeiten und Grenzen der Motivation; Erkennen unbefriedigter Mitarbeiterbedürfnisse; Anreizsysteme; Delegation von Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung; Leistungen richtig anerkennen)

Fünf Schritte zur erfolgreichen Teamarbeit (Chancen zur Teamarbeit ausloten; Aus Arbeitsgruppen Teams formen; Kooperation verbessern; Ergebnisse im Team erarbeiten; Konflikte im Team lösen)

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikationen.
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (120 min.)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Abraham Maslow, Motivation und Persönlichkeit, Hamburg 1994; Gabriele/Klaus Birker, Teamentwicklung und Konfliktmanagement, Berlin 2001; Christoph V. Haug, Erfolgreich im Team, München 2003

Modul Schlüsselqualifikationen

„Personalbeurteilung“

1) Qualifikationsziele

Die Teilnehmer sollen Beurteilungsanlässe und die entsprechenden Instrumente kennen lernen. Sie erarbeiten die Differenzierung der einzelnen Beurteilungsinstrumente und ihre personalwirtschaftliche Funktion. Gleichzeitig werden Führungsfunktion und Motivationsfunktion der Beurteilung betrachtet. Außerdem wird die Trennung zwischen Beurteilung und Zeugnis verdeutlicht.

2) Inhalte

Das Seminar differenziert zwischen den unterschiedlichen Beurteilungsanlässen (zur Einstellung, im laufenden Arbeitsverhältnis und zum Abschluss). Dabei werden Beurteilungsgrundformen wie summarische und analytische Vorgehensweise betrachtet, sowie die jeweilige Bezugsperson (Mitarbeiterbeurteilung, Vorgesetztenbeurteilung). Weiter wird auf die Beurteilungsinhalte, Beurteilungsfehler (Wahrnehmungs- / Beobachtungsfehler, etc.) eingegangen. Außerdem wird die Bedeutung von Beurteilungsgesprächen, Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarung im Beurteilungsprozess untersucht. Abschließend wird die Bedeutung von Zeugnis, Zwischenzeugnis und Zeugniscodes erörtert.

3) Lehrformen

Seminar mit praktischen Übungen

4) Voraussetzungen für die Teilnahme

Keine

5) Verwendbarkeit des Moduls

Modul Schlüsselqualifikationen

6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen

Klausur (120 min.) oder 15 min. Referat mit schriftlicher Ausarbeitung oder einer 12-15 seitigen Hausarbeit.

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)

3 KP

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls

9 KP

9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots

Einmal im Jahr; Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

Nieder, Peter; Michalk, Silke: Modernes Personalmanagement, 2009; Halbach, Günter: Handbuch Betrieb und Personal, 2005; Jöns, Ingela; Bungard, Walter: Feedbackinstrumente im Unternehmen, 2005; Kiefer, Bernd – Uwe: Taschenbuch für Personalbeurteilung, 2004; gement, 1989

Modul Schlüsselqualifikationen

„Potentialanalyse“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen die Grundlagen der Potentialanalyse kennen lernen und Entscheidungshilfen bekommen, um als zukünftige Personalentscheider Potenzialanalyseinstrumente einschätzen und Prozesse der Personalauswahl und -entwicklung mit Hilfe dieses Instrumentariums professionell angehen zu können. Es sollen die Herangehensweise und beispielhafte Werkzeuge vermittelt werden, die eigene berufliche Laufbahn sinnvoll und befriedigend zu gestalten sowie andere dahingehend zu beraten.

(2) Inhalte

Das Thema Potenzialanalyse wird aus zwei Perspektiven behandelt. Im ersten Schritt wird die Sicht von Personalentscheidern eingenommen, die herausfinden müssen, über welche Potenziale zum einen Bewerber und zum anderen bereits vorhandene Mitarbeiter verfügen. Hier werden die wichtigsten Instrumente wie Interview, Eignungstests und Assessment-Center behandelt. Im zweiten Schritt sollen die Studierenden ihre eigene Potenzialanalyse vornehmen im Hinblick auf persönliche Karriereplanung und Selbstmanagement. Es werden Methoden der Persönlichkeitsentwicklung erläutert und ausprobiert.

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikation
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (120 min.) oder Referat mit Verschriftlichung
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Kleinmann, Martin & Strauß Bernd (Hrsg.) (2000): Potentialfeststellung und Personalentwicklung; Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie; Hossiep, Rüdiger; Paschen, Michael & Mühlhaus Oliver (2000): Persönlichkeitstests im Personalmanagement; Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie; von Rosenstiel, Lutz & Lang-von Wins (Hrsg.)(2000): Perspektiven der Potentialbeurteilung; Göttingen: Hofgreffe-Verlag; Rakebrandt, Christina (2009): Karriereguide für Musiker; Seeheim-Jungheim: quickstart-Verlag

Modul Schlüsselqualifikationen

„Systemische Organisationsberatung“

1) Qualifikationsziele

Den Studierenden soll der Begriff der systemischen Organisationsberatung näher gebracht werden, damit sie diesen von anderen Beratungsformen abgrenzen können.

Sie sollen lernen, welche Theorien und Modelle der Systemischen Beratung zugrunde liegen. Sie erhalten anhand von unternehmerischen Praxisbeispielen einen Überblick über Anlässe, Methoden, Prozesse und dem Nutzen Systemischer Beratung und sollen die Anwendbarkeit der Methoden für praktische Konfliktfelder der Personalpolitik einschätzen können.

2) Inhalte

Gegenstand systemischer Organisationsberatung sind Veränderungsprozesse in Organisationen.

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Vorkenntnisse in Organisationsentwicklung
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikationen.
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (120 min.)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr, Blockseminar (2 SWS)

11) Literatur

König, Eckhard/ Volmer, Gerda: Handbuch Systemische Organisationsberatung. Weinheim: Beltz 2008; Boos, Frank/ Heitger, Barbara/ Hummer, Cornelia: Systemische Beratung im Vergleich Anforderungen und Zukunft. in: Tomaschek, Nino: Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen, Ein Handbuch. Heidelberg:Carl-Auer 2. Auflage 2009 (diese Literaturstelle finden Sie auf der Homepage des Fachbereiches)

Modul: Schlüsselqualifikationen

„Umgang mit Menschen – Emotionale Intelligenz im HR-Management“

1) Qualifikationsziele

Das Seminar dient dem Erwerb von Fertigkeiten in zielführendem Selbst- und Beziehungsmanagement.

Die Studierenden lernen in diesem Seminar, sich selbst durch einen realistischen Abgleich zwischen Selbstbild und Fremdbild zu reflektieren und erhalten die Möglichkeit, gezielt an sich zu arbeiten.

Sie lernen die Verhaltens- und Reaktionsweisen des Gegenübers, sowie die Dynamik in Gruppen zu analysieren und darauf konstruktiv Einfluss zu nehmen.

2) Inhalte

Um persönliche Haltungen und Verhaltensmuster gezielt zu nutzen oder zu verändern, ist es entscheidend, sich selbst zu reflektieren.

Durch Live-Coaching und Gruppenfeedback zu eigenen Fallgeschichten haben die Studierenden in diesem Seminar die Gelegenheit, neue Lösungswege und praxisnahe Handlungsoptionen zu entwickeln und zu erproben.

Intermittierend zu den Seminarblöcken werden die Studierenden in Transfergruppen kollegiales Coaching üben und die Seminarinhalte vertiefen.

Kommunikationspsychologische und systemische Erklärungsmodelle werden in diesem Seminar fallbezogen eingeführt.

Personalentwicklungsinstrumente (Meyer'sBrigg's Typology / MBTI und Profil-Persönlicher Konflikthaltung / PPK) lernen die Studenten in der Eigenanwendung kennen.

3) Lehrformen	Seminar mit praktischen Übungen
4) Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
5) Verwertbarkeit der Veranstaltung	Modul Schlüsselqualifikationen
6) Art/ Voraussetzung der (Teil-) Prüfungen	Mündliche Prüfung
7) Arbeitsaufwand (Teilleistung)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr, Blockseminar (2 SWS)

11) Literaturempfehlung:

Emotionale Intelligenz, Daniel Goleman, Carl Hauser Verlag, München
 Daniel Goleman Omnibus: "Emotional Intelligence", "Working with EQ", Verlag Bloomsbury Publishing; Jenseits der Hierarchien, Tom Peters, Econ Verlag, Düsseldorf
 Steven Covey, der Weg zum Wesentlichen, Zeitmanagement der 4. Generation, Campus Verlag Frankfurt; Die Seele im Unternehmen, Wolfgang Mertens (Autor), Hans-Jürgen Lang, Springer-Verlag (nur noch antiquarisch erhältlich); Erfolg, Rolf Berth, Econ-Verlag
 F. Schulz von Thun, Praxisberatung in Gruppen: erlebnisaktivierende Methoden, Beltz Verlag; Stroebe, Jonas, Sozialpsychologie, eine Einführung, Springer-Verlag; Fragetechniken schnell trainiert, Vera Birkenbihl, mvg-Verlag; Anleitung zum Unglücklichsein, Paul Watzlawick, Piper-Verlag; Ich bin ok – Du bist ok, Transaktionsanalyse, Thomas A. Harris, rororo; Besser im Team, Gabriele Stöger Beltz-Verlag



WAHLPFLICHTMODUL INTERNATIONALES HRM (9 KP)



Wahlpflichtmodul: Internationales HRM

1) Qualifikationsziele

Dieses Modul trägt der wachsenden Bedeutung von europäischen und internationalen Prozessen für Organisationen Rechnung. Die Studierenden sollen mit den Anforderungen an das Personalmanagement bei internationalen Personalbewegungen vertraut gemacht werden. Dazu gehört insbesondere die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von ins Ausland entsandtem Personal sowie die Beschäftigung mit interkulturellen Problemen. Die Studierenden sollen diese Anforderungen bei der Personalarbeit mit Auslandsbezug adäquat einbringen können. Sie sollen ferner die Auswirkungen europarechtlicher Vorgaben auf die Personalarbeit kennen lernen, um sie bei ihrer Personalarbeit angemessen berücksichtigen zu können

2) Inhalte

In möglichst weitgehender Kooperation mit den Internationalen Masterstudiengängen an der Fakultät werden Kurse in deutscher und englischer Sprache zu einschlägigen Problemstellungen bei europaweiten, internationalen und interkulturellen Unternehmenskooperationen und ihren Auswirkungen auf das Personalmanagement angeboten.

3) Lehrformen siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

4) Voraussetzungen für die Teilnahme siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

5) Verwendbarkeit des Moduls Wahlpflichtmodul. Die Veranstaltung „Internationales Organisations- und Personalmanagement“ (6 KP) ist Pflicht. Im Übrigen besteht Wahlfreiheit aus den im Modul angegebenen Veranstaltung.

6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen) siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls 9 KP

9) Häufigkeit des Veranstaltungsangebots Einmal im Jahr

10) Dauer des Moduls Die Veranstaltungen des Moduls werden i.d.R. einmal im Jahr entweder im Winter- oder im Sommersemester angeboten. Die notwendigen Kreditpunkte können in zwei Semestern erwirtschaftet werden.

11) Literatur siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

Wahlpflichtmodul: Internationales HRM

„Internationales Organisations- und Personalmanagement“

1) Qualifikationsziele

In diesem Pflichtkurs werden die Teilnehmer mit zentralen Theorien, Ansätzen, Perspektiven, Studien und Problemen des Managements von Organisationen und der Human Resources vor dem Hintergrund der Internationalisierung bzw. Globalisierung der Unternehmenstätigkeit befasst. Sie sollen ausgewählte Aspekte des internationalen Organisations- und Personalmanagement im Rahmen von Fallstudien in Gruppenarbeit behandeln und mit den Anforderungen bei grenzüberschreitenden Personalbewegungen vertraut gemacht werden.

2) Inhalte

In diesem Pflichtkurs werden die Teilnehmer mit zentralen Theorien, Ansätzen, Perspektiven, Studien und Problemen des Managements von Organisationen und den Human Resources vor dem Hintergrund der Internationalisierung bzw. Globalisierung der Unternehmenstätigkeit vertraut gemacht.

3) Lehrformen	Seminar mit Dozenten Input und Bearbeitung von Fallstudien in Gruppenarbeit
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Pflichtveranstaltung im Modul Int. HRM
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Klausur (180 min.)
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	6 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (4 SWS)

11) Literatur

Kutschker, M./S. Schmid (2002): Internationales Management. Oldenbourg
Weber, W. et al. (2001): Internationales Personalmanagement. Wiesbaden: Gabler.
Harzing, A.-W./J. van Ruysseveldt (2006): International Human Resource Management. London et al.: Sage.
Jackson, T. (2007): International HRM. A Cross-Cultural Approach. London et al.: Sage

Wahlpflichtmodul: Internationales HRM

„Internationales und Europäisches Arbeitsrecht“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen die Normen und Institutionen der EU und der Welt im Bereich von Arbeitsrecht, deren Wirkung und deren Einwirkung auf die nationalen Rechte der Mitgliedsstaaten kennen und unterscheiden können. Sie sollen gute Kenntnisse in den Kernmaterien des Europäischen und Internationalen Arbeitsrechts erwerben und die Fähigkeit zum Vergleich unterschiedlicher nationaler Regelungen und Arbeitsrechtskulturen innerhalb und außerhalb Europas erwerben und anwenden können.

2) Inhalte

Das Zusammenspiel von Europa- und nationalem Recht: Geschlechterdiskriminierung; Freizügigkeit und Dienstleistungs-Freiheit; Betriebsübergang; Europäische Beschäftigungspolitik; System des kollektiven Arbeitsrechts von Europa, Europäische Betriebsräte; Europäische Aktiengesellschaft, Sozialer Dialog.

Methode der Arbeitsrechtsvergleichung: Systemvergleich an Beispielen; Teilzeitbeschäftigung in Recht und Praxis im europäischen Vergleich; Vereinbarkeit Beruf Familie im europäischen Vergleich.

Die Internationale Arbeitsorganisation – GATT/WTO und Sozialstandards - NAFTA/NAALC und Sozialstandards - AKP-Staaten: Die Lomé-Abkommen/Cotonou; CSR; Codes of conduct; Global Compact – ISO.

3) Lehrformen	Vorlesung
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Grundkenntnisse Arbeitsrecht
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Internationales HRM
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	15 min. Referat mit Verschriftlichung oder Hausarbeit (12 S.) .
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	9 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Schiek, Dagmar: Europäisches Arbeitsrecht; 2. Aufl. 2005; Schlachter, Monika (Hg.): Casebook Eur. Arbeitsrecht, 2005; Däubler, Wolfgang et al.: Internationale Arbeits- und Sozialordnung. Komm. Textsammlung, Köln 1990; Henssler, Martin/ Braun, Axel (Hg.): Arbeitsrecht in Europa, 2. Aufl., 2007; Hepple, Bob: Labour Laws and Global Trade, London: Hart 2005 (5 Exemplare in der Lehrbuchsammlung); Barz, Dietmar: Le Monde Diplomatique-Atlas der Globalisierung, 2007; Craig, J./ Lynk, M. (eds.): Globalisation and the Future of Labour Law, Cambridge: CUP 2006; Wallace H./ Wallace W./ Pollack, M. (eds.): Policy-Making in the European Union, 5. Aufl., 2005.



WEITERE VERANSTALTUNGEN FÜR DAS MODUL
INTERNATIONALES WERDEN AUS DEM ANGEBOT DER
INTERNATIONALEN MASTERPROGRAMMEN GEÖFFNET.



WAHLMODUL SPEZIALISIERUNG (6 KP)



Wahlmodul Spezialisierung (6 KP)

1) Qualifizierungsziel

Die in diesem Modul angebotenen Kurse dienen der personalwirtschaftlichen Profilierung auf einem individuell ausgewählten Gebiet. Die Studierenden sollen dadurch die Gelegenheit erhalten, personalpolitisch relevante Themenfelder unter einem spezifischen Fokus zu erkunden, dadurch mit einem anderen Blickwinkel die Personalarbeit zu betrachten und somit ihr Kompetenzfeld zu erweitern.

2) Inhalte

Die in diesem Modul angebotenen Veranstaltungen mit jeweils 3 KP werden z.T. vom Masterprogramm HRM selbst angeboten (Gender-Thematik in der Personalarbeit unter betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Gesichtspunkten, Human Resource Colloquium), teilweise werden Veranstaltungen anderer Masterprogramme mit Bezug zu HRM genutzt und von der Studiengangsleitung in dieses Modul eingestellt (z.Zt. Arbeitsmarktanalysen, Recht der Unternehmensführung, Corporate Social Responsibility, Konflikt und sozialer Wandel).

3) Lehrformen siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

4) Voraussetzungen für die Teilnahme siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

5) Verwendbarkeit des Moduls Das Modul unterscheidet sich von den anderen Modulen insofern, als hier Wahlfreiheit für die Studierenden besteht, ob sie das Spezialisierungsangebot nutzen wollen. Sie können die notwendigen sechs Kreditpunkte ganz oder z.T. auch in Veranstaltungen der Module Fachwissenschaftliche Vertiefung bzw. Internationales erwerben.

6 Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen) siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls 6 KP

9) Häufigkeit des Veranstaltungsangebots Einmal im Jahr

10) Dauer des Moduls Die Veranstaltungen des Moduls werden i.d.R. einmal im Jahr entweder im Winter- oder im Sommersemester angeboten. Die notwendigen Kreditpunkte können in zwei Semestern erwirtschaftet werden.

11) Literatur siehe bei den einzelnen Veranstaltungen

Wahlmodul Spezialisierung

„Managing Diversity“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden sollen vertraut gemacht werden mit verschiedenen Ansätzen von Managing Diversity. Zudem sollen sie den Prozess der Implementierung kennenlernen. Sie sollen verschiedene Studien zu Managing Diversity kennenlernen, die Kosten und Nutzen erfassen. Sie sollen verschiedene Praxisbeispiele erfahren, bei denen Managing Diversity zur Unternehmenspolitik gehört. Sie sollen die Strategie des Managing Diversity kritisch bewerten können.

2) Inhalte

- Managing Diversity auf Arbeiterebene: Mitarbeiternetzwerke.
- Implementierung von Managing Diversity
- Die multikulturelle Organisation?
- Managing Diversity auf Teamebene
- Managing Gender , Alter
- Weitere Diversity-Dimensionen: Menschen mit Familienpflichten, sexuelle Orientierung etc.
- Diversity Trainings

3) Lehrformen

Seminar mit Präsentationen und Gastvorträgen

4) Voraussetzungen für die Teilnahme

Allgemeine Kenntnisse des Personalwesens.

5) Verwendbarkeit der Veranstaltung

Modul Spezialisierung

6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen

Klausur (90 min.) oder Referat mit Verschriftlichung oder Hausarbeit (ca 10 Seiten).

7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)

3 KP

8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls

6 KP

9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots

Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Krell, G. (2008): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, G. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl., Wiesbaden; Rastetter, D. (2006): Managing Diversity in Gruppen. In: Krell, G.; Wächter, H. (Hg.): Diversity Management. München; Vedder, G. (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, G.; Wächter, H. (Hg.): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München, Mering

Wahlmodul Spezialisierung

„Rechtliche Rahmenbedingungen von Managing Diversity (AGG)“

1) Qualifikationsziele

Der Kurs soll juristisches Fachwissen für die Arbeit im Personalbereich von Betrieben vermitteln. Das Wissen ist auch nützlich für die berufliche oder ehrenamtliche Arbeit im gleichstellungspolitischen Bereich von Wirtschaft, Verbänden und Politik oder für wissenschaftliche Forschungen zu Gleichheit und Differenz im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die Studierenden sollen lernen, die Vorgaben des AGG in der Personalarbeit anzuwenden

2) Inhalte

Managing Diversity rückt die Vielfalt der Beschäftigten in den Mittelpunkt des Personalmanagements. Den rechtlichen Rahmen dafür bilden das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006, das Sozialgesetzbuch IX und das Betriebsverfassungsgesetz. Das AGG 2006 will neben Geschlecht auch (zugeschriebene) Rasse/Ethnie, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität vor Diskriminierung schützen. Es werden u.a. behandelt: Fragen der Rechtsdurchsetzung, Beweislast, Sanktionen, Fristen; Anwendung des Antidiskriminierungsrechts bei Einstellung/Aufstieg, Kündigung, Entgelt, Belästigung. Positive Maßnahmen zur Gleichstellung einzelner Gruppen (insbes. Frauenquoten und Förderung Behinderter). Der Betriebsrat als gleichstellungspolitischer Akteur nach BetrVG und AGG.

3) Lehrformen	Seminar
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Arbeitsrechtliche Grundlagen.
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Spezialisierung.
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	15 min. Referat mit Verschriftlichung oder 12-15 seitige Hausarbeit.
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	6 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Aufl. Wiesbaden 2008-09-22; Nollert-Borasio, Christine; Perreng, Martine: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen, 2. Aufl. 2008; Däubler/ Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Aufl. 2009

Wahlmodul: Spezialisierung

„Soziale Ungleichheitsforschung: Bildungsbeteiligung und Bildungsbenachteiligung“

1) Qualifikationsziele

Die Studierenden erlangen im Rahmen der Veranstaltung grundlegende Kenntnisse des deutschen Bildungswesens (Schule, Hochschule und Weiterbildung). Dabei werden gesellschaftliche Trends, wie die Internationalisierung der Bildungslandschaft und der demographische Wandel berücksichtigt. Diese Kenntnisse befähigen die Studierenden Zertifikate aus dem In- und Ausland angemessen zu beurteilen (z.B. in der Personalauswahl) aber auch in der Personalplanung die gesellschaftlichen Prozesse einzubinden. Sie lernen verschiedene Studien kennen und erhalten einen fundierten Einblick in die empirischen Erhebungen, Befunde und theoretischen Prämissen der Bildungsforschung. Damit ist es ihnen möglich eigene Forschungsfragen sowie deren empirische Umsetzung zu konzipieren (z.B. in der Personalforschung). Das Seminar befähigt die Studierenden zur kritischen Diskussion und Reflexion der Bedingungen und der Potentiale der betrieblichen und individuellen Berufs- und Weiterbildung.

2) Inhalte

Ausgehend von dem Bildungswesen Deutschlands stellt sich die Frage nach seinem Beitrag an der Reproduktion sozialer Ungleichheiten. Resultate der empirischen Bildungsforschung geben Anlass zur kritischen Diskussion und zur Suche nach theoriegeleiteten Erklärungen. Daran anschließend soll der Prozess der Internationalisierung von Bildung genauer in den Blick genommen werden, ein besonderer Fokus liegt auf der Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse schließt das Seminar mit einem letzten Themenblock mit den Fragen: „Welche Möglichkeiten liegen in der Weiterbildung?“

3) Lehrformen	Seminar
4) Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine
5) Verwendbarkeit der Veranstaltung	Modul Spezialisierung
6) Art/ Voraussetzungen der (Teil-) Prüfungen	Referat von etwa 15 Minuten Dauer mit einer 5-seitigen Verschriftlichung oder Hausarbeit
7) Arbeitsaufwand (Teilleistungen)	3 KP
8) Gesamtarbeitsaufwand des Moduls	6 KP
9/10) Häufigkeit/ Dauer des Angebots	Einmal im Jahr; ein Semester (2 SWS)

11) Literatur

Tippelt, Rudolf: *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* 4., durchgesehene Auflage. Wiesbaden : VS, Verl. für Sozialwissenschaften, 2010.
Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: *Das Bildungswesen in der BRD*, Reinbek bei Hamburg 2005.

WAHLBEREICH (6 KP)

VERANSTALTUNGEN, DIE FÜR DEN WAHLBEREICH IN FRAGE KOMMEN, SIND GRUNDSÄTZLICH ALLE VERANSTALTUNGEN, DIE VON ANDEREN MASTERPROGRAMMEN FÜR DEN WAHLBEREICH GEÖFFNET WORDEN SIND.