

# MODULHANDBUCH

**Bachelor of Arts**

New Work

**180 ECTS**

**Fernstudium**

Klassifizierung: grundständig

# Inhaltsverzeichnis

---

## 1. Semester

### **Modul DLBNWENW: Einführung in New Work**

Modulbeschreibung .....	13
Kurs DLBNWENW01: Einführung in New Work .....	15

### **Modul BBWL-01: Betriebswirtschaftslehre**

Modulbeschreibung .....	19
Kurs BBWL01-01: BWL I .....	22
Kurs BBWL02-01: BWL II .....	26

### **Modul DLBWIR-01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten**

Modulbeschreibung .....	31
Kurs BWIR01-01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten .....	33

### **Modul DLBINGEDS: Einführung in Datenschutz und IT-Sicherheit**

Modulbeschreibung .....	39
Kurs DLBISIC01: Einführung in Datenschutz und IT-Sicherheit .....	41

### **Modul DLBLOIM: Interkulturelles Management**

Modulbeschreibung .....	45
Kurs DLBLOIM01: Interkulturelles Management .....	47

### **Modul DLBWPAPS: Allgemeine Psychologie**

Modulbeschreibung .....	51
Kurs DLBWPAPS01: Allgemeine Psychologie .....	53

---

## 2. Semester

### **Modul DLBBWPU: Personal und Unternehmensführung**

Modulbeschreibung .....	63
Kurs DLBBWPU01: Personal und Unternehmensführung .....	65

### **Modul BPER-01: Personalwesen**

Modulbeschreibung .....	71
Kurs BPER01-01: Personalwesen I .....	74
Kurs BPER02-01: Personalwesen II .....	78

### **Modul DLRABR1: Arbeitsrecht I**

Modulbeschreibung .....	83
Kurs DLRABR01: Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses .....	85
<b>Modul DLRABR2: Arbeitsrecht II</b>	
Modulbeschreibung .....	89
Kurs DLRABR02: Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	91
<b>Modul DLBPGELL: Einführung in das lebenslange Lernen</b>	
Modulbeschreibung .....	95
Kurs DLBPGELL01: Einführung in das lebenslange Lernen .....	97
<b>Modul DLBWPPUB1: Personalpsychologie</b>	
Modulbeschreibung .....	101
Kurs DLBWPPUB01: Personalpsychologie .....	103

---

### 3. Semester

<b>Modul DLBPEPCPR: Personalcontrolling und Payroll</b>	
Modulbeschreibung .....	111
Kurs DLBPEPCPR01: Personalcontrolling und Payroll .....	113
<b>Modul DLBKA: Kollaboratives Arbeiten</b>	
Modulbeschreibung .....	119
Kurs DLBKA01: Kollaboratives Arbeiten .....	121
<b>Modul DLBPEDHR: Digital HR</b>	
Modulbeschreibung .....	127
Kurs DLBPEDHR01: Digital HR .....	129
<b>Modul BWPW1: Personalwesen Spezialisierung I</b>	
Modulbeschreibung .....	135
Kurs BWPW01: Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) .....	137
<b>Modul DLBBWOB: Organizational Behavior</b>	
Modulbeschreibung .....	143
Kurs DLBBWOB01: Organizational Behavior .....	145
<b>Modul DLBNWPNFZA: Projekt: Neue Formen der Zusammenarbeit</b>	
Modulbeschreibung .....	151
Kurs DLBNWPNFZA01: Projekt: Neue Formen der Zusammenarbeit .....	153

---

### 4. Semester

<b>Modul DLBWPLS: Leadership 4.0</b>	
Modulbeschreibung .....	161
Kurs DLBWPLS01: Leadership 4.0 .....	163
<b>Modul DLPME: Personalmarketing und -entwicklung</b>	
Modulbeschreibung .....	169
Kurs DLPME01: Personalmarketing und -entwicklung .....	171
<b>Modul DLBNWAM: Agiles Management</b>	
Modulbeschreibung .....	177
Kurs DLBNWAM01: Agiles Management .....	179
<b>Modul DLBIHK: Interkulturelle und ethische Handlungskompetenzen</b>	
Modulbeschreibung .....	183
Kurs DLBIHK01: Interkulturelle und ethische Handlungskompetenzen .....	185
<b>Modul DLBWSPS: Sozialpsychologie</b>	
Modulbeschreibung .....	191
Kurs DLBWSPS01: Sozialpsychologie .....	193
<b>Modul DLBDBAPM: Agiles Projektmanagement</b>	
Modulbeschreibung .....	199
Kurs DLBDBAPM01: Agiles Projektmanagement .....	201
<hr/>	
<b>5. Semester</b>	
<b>Modul DLBNWSWM: Seminar: Wissensmanagement</b>	
Modulbeschreibung .....	209
Kurs DLBNWSWM01: Seminar: Wissensmanagement .....	211
<b>Modul BWPW2: Personalwesen Spezialisierung II</b>	
Modulbeschreibung .....	215
Kurs BWPW02: Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) .....	217
<b>Modul DLBINTIHR: International HR-Management</b>	
Modulbeschreibung .....	223
Kurs DLBINTIHR01: International HR-Management .....	225
<b>Modul DLBPEPNW: Projekt: New Work</b>	
Modulbeschreibung .....	231
Kurs DLBPEPNW01: Projekt: New Work .....	233
<b>Modul DLBPEWGTP: Gestaltung von Trainingsprozessen</b>	
Modulbeschreibung .....	237

Kurs DLBPGLVE01: Lernen von Erwachsenen .....	240
Kurs DLBPGVDLLP01: Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen .....	244
<b>Modul DLBPEWPD: Personaldienstleistung</b>	
Modulbeschreibung .....	249
Kurs DLBPEWPD01: Einführung in die Personaldienstleistung .....	252
Kurs DLBPEWPD02: Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung .....	256
<b>Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung</b>	
Modulbeschreibung .....	261
Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung .....	264
Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung .....	268
<b>Modul DLBWPOCM: Organisationsentwicklung und Change Management</b>	
Modulbeschreibung .....	271
Kurs DLBWPOCM01: Organisationsentwicklung .....	274
Kurs DLBWPOCM02: Change Management .....	277
<b>Modul DLBINTWDUB: Diversity und Beratung</b>	
Modulbeschreibung .....	283
Kurs DLBPGDM01: Diversity Management .....	285
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching .....	290
<b>Modul DLBPGWB-01: Beratung</b>	
Modulbeschreibung .....	295
Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intersession, Coaching .....	298
Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung .....	303
<b>Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)</b>	
Modulbeschreibung .....	307
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching .....	310
Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching .....	315
<b>Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung</b>	
Modulbeschreibung .....	319
Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement .....	321
Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte .....	325
<b>Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung</b>	
Modulbeschreibung .....	329
Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien .....	332
Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning .....	337

---

## 6. Semester

**Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung**

Modulbeschreibung .....	345
Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung .....	348
Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung .....	352

**Modul DLBPEWGRP: Gestaltung von Trainingsprozessen**

Modulbeschreibung .....	355
Kurs DLBPGLE01: Lernen von Erwachsenen .....	358
Kurs DLBPGVDLLP01: Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen .....	362

**Modul DLBPEWPDL: Personaldienstleistung**

Modulbeschreibung .....	367
Kurs DLBPEWPDL01: Einführung in die Personaldienstleistung .....	370
Kurs DLBPEWPDL02: Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung .....	374

**Modul DLBWPOCM: Organisationsentwicklung und Change Management**

Modulbeschreibung .....	379
Kurs DLBWPOCM01: Organisationsentwicklung .....	382
Kurs DLBWPOCM02: Change Management .....	385

**Modul DLBINTWDUB: Diversity und Beratung**

Modulbeschreibung .....	391
Kurs DLBPGDM01: Diversity Management .....	393
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching .....	398

**Modul DLBPGWB-01: Beratung**

Modulbeschreibung .....	403
Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intervision, Coaching .....	406
Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung .....	411

**Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)**

Modulbeschreibung .....	415
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching .....	418
Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching .....	423

**Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung**

Modulbeschreibung .....	427
Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement .....	429
Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte .....	433

**Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung**

Modulbeschreibung .....	437
Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien .....	440
Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning .....	445

<b>Modul DLBMSM: Online- und Social Media-Marketing</b>	
Modulbeschreibung .....	449
Kurs DLBMSM01: Online-Marketing .....	452
Kurs DLBMSM02: Social Media Marketing .....	457
<b>Modul BWMI-01: Internationales Marketing und Branding</b>	
Modulbeschreibung .....	463
Kurs BWMI01-01: Internationales Marketing .....	466
Kurs BWMI02: Internationales Brand-Management .....	471
<b>Modul DLBECWSEM: Search Engine Marketing</b>	
Modulbeschreibung .....	477
Kurs DLBECSEO01: Search Engine Optimization - SEO .....	479
Kurs DLBECSEA01: Search Engine Advertising - SEA .....	484
<b>Modul DLBWPMUW : Markt- und Werbepsychologie</b>	
Modulbeschreibung .....	489
Kurs DLBWPMUW01: Marktpsychologie .....	492
Kurs DLBWPMUW02: Werbepsychologie .....	496
<b>Modul BWCN: Business Consulting</b>	
Modulbeschreibung .....	501
Kurs BWCN01: Business Consulting I .....	503
Kurs BWCN02: Business Consulting II .....	506
<b>Modul DLBMMWIM: Internationale Medienwirtschaft</b>	
Modulbeschreibung .....	509
Kurs DLBMMWIM01: Internationales Medienmanagement .....	512
Kurs DLBMMWIM02: Projekt: Internationales Medienmanagement .....	516
<b>Modul BWINT-01: International Management</b>	
Modulbeschreibung .....	519
Kurs BWINT01: International Management .....	522
Kurs DLSPENETH01-01: International Management - Englisch .....	526
<b>Modul BWPM: Projektmanagement (Spezialisierung)</b>	
Modulbeschreibung .....	529
Kurs BWPM01: Spezialaspekte des Projektmanagements .....	532
Kurs BWPM02: IT-Aspekte des Projektmanagements .....	536
<b>Modul DLSPEN-01: Fremdsprache Englisch</b>	
Modulbeschreibung .....	539
Kurs SPEN01: Fremdsprache Englisch .....	541
<b>Modul DLSPFR-01: Fremdsprache Französisch</b>	



Modulbeschreibung .....	545
Kurs SPFR01: Fremdsprache Französisch .....	547
<b>Modul DLSPSP-01: Fremdsprache Spanisch</b>	
Modulbeschreibung .....	551
Kurs SPSP01: Fremdsprache Spanisch .....	553
<b>Modul DLSPIT-01: Fremdsprache Italienisch</b>	
Modulbeschreibung .....	557
Kurs SPIT01: Fremdsprache Italienisch .....	559
<b>Modul DLSPTU: Fremdsprache Türkisch</b>	
Modulbeschreibung .....	563
Kurs SPTU01: Fremdsprache Türkisch .....	565
<b>Modul DLBBWWIND: Industrie 4.0</b>	
Modulbeschreibung .....	569
Kurs DLBLOISCM201: Digital Future Industry .....	573
Kurs DLBINGFVI01: Fertigungsverfahren Industrie 4.0 .....	578
<b>Modul DLBNEGE: Negotiation</b>	
Modulbeschreibung .....	583
Kurs DLBNEGE01: Negotiation I .....	585
Kurs DLBNEGE02: Negotiation II .....	588
<b>Modul BBAK: Bachelorarbeit</b>	
Modulbeschreibung .....	591
Kurs BBAK01: Bachelorarbeit .....	593
Kurs BBAK02: Kolloquium .....	597

---

2020-09-01



# 1. Semester

---



## Einführung in New Work

Modulcode: DLBNWENW

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Einführung in New Work)

### Kurse im Modul

- Einführung in New Work (DLBNWENW01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Arbeitswelt der Zukunft
- Begriffsentwicklung
- New Work als interdisziplinärer Ansatz
- Megatrends
- Auswirkungen agiler Organisationsformen
- Führung und Zusammenarbeit in New Work
- Empowerment
- Kompetenzentwicklung
- Rahmenbedingungen

**Qualifikationsziele des Moduls****Einführung in New Work**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des technologischen und gesellschaftlichen Wandels zu benennen und verstehen.
- die entstehenden Herausforderungen auf das Personalmanagement und die Führungskultur in Unternehmen zu übertragen.
- die Konzepte agiler und fluider Organisationen sowie die daraus resultierenden Konsequenzen nachzuvollziehen.
- Lösungsansätze für komplexere Umwelteinflüsse für Führung und Personalmanagement zu benennen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen.

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management.

# Einführung in New Work

Kurscode: DLBNWENW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Unternehmen werden zunehmend agil. Bürokratien und Hierarchien werden obsolet, Wissen nimmt stetig zu und hat eine immer kürzere Halbwertszeit. Autonomie und Kreativität nehmen in vielen Unternehmen einen wichtigeren Stellenwert ein. Immer häufiger werden Prozesse und Abteilungen nach agilen Grundsätzen aufgestellt. Arbeit erfährt eine zunehmende Entgrenzung mit positiven als auch negativen Auswirkungen. Die Frage, wie Strukturen und Unternehmenskultur sich besser und schneller an kürzere Innovationszyklen und Umweltveränderungen anpassen, betrifft alle Unternehmen und ihr Personalmanagement. Wissen und Qualifikationen müssen immer schneller aktualisiert werden, sodass Lernen einen höheren Stellenwert einnehmen muss. Im Rahmen des gesellschaftlichen und demografischen Wandels entwickeln sich Arbeit und Organisationen immer weiter weg vom Taylorismus und hin zu integralen, evolutionären Organisationen, deren Arbeit charakterisiert ist von Selbstführung, Ganzheit und Sinn. Damit geht ein Orientierungswandel einher, weg von Bürokratie hin zu demokratischen Strukturen und Empowerment. Der Kurs vermittelt eine Einführung in die komplexe und aktuelle Thematik der neuen Arbeitswelt und -struktur. Ausgehend von einer Begriffsbestimmung und Abgrenzung des Themas werden gesellschaftliche Megatrends als wesentliche Einflussfaktoren auf Personalmanagement und Organisation diskutiert. Darauf aufbauend wird der Dipol starrer und agiler Organisationsstrukturen und den daraus folgenden Auswirkungen für Führung, Personalmanagement und Mitarbeiter diskutiert. Zusammenarbeit und Führung im Zuge der Einführung von New-Work-Strukturen und -Methoden sowie die dazu notwendigen Kompetenzen werden thematisiert. Im Rahmen der Kompetenzentwicklung wird behandelt, wie Lernen, Einstellungen und Kompetenzen zusammenspielen müssen um Unternehmen agiler zu machen. Abschließend wird das New-Work-Konzept mit Vor- und Nachteilen für die Beteiligten vor rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kritisch reflektiert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des technologischen und gesellschaftlichen Wandels zu benennen und verstehen.
- die entstehenden Herausforderungen auf das Personalmanagement und die Führungskultur in Unternehmen zu übertragen.
- die Konzepte agiler und fluider Organisationen sowie die daraus resultierenden Konsequenzen nachzuvollziehen.
- Lösungsansätze für komplexere Umwelteinflüsse für Führung und Personalmanagement zu benennen.

**Kursinhalt**

1. Was ist New Work?
  - 1.1 Arbeitswelt der Zukunft
  - 1.2 Begriffsentwicklung
  - 1.3 New Work als interdisziplinärer Ansatz
2. Megatrends
  - 2.1 Globalisierung
  - 2.2 Digitalisierung und Konnektivität
  - 2.3 Individualisierung und Werte
  - 2.4 Demografischer Wandel und Diversity
3. Organisation von New Work
  - 3.1 Starre Organisationsformen
  - 3.2 Agile Organisationsformen
  - 3.3 Auswirkungen agiler Organisationsformen
4. Führung und Zusammenarbeit in New Work
  - 4.1 Empowerment
  - 4.2 Leadership
  - 4.3 Neue Formen der agilen Zusammenarbeit
  - 4.4 Neue Rahmenwerke, Methoden und Tools der Zusammenarbeit
5. Kompetenzentwicklung
  - 5.1 Kompetenzen
  - 5.2 Einstellungen und Mindset
  - 5.3 Lernen
6. Rahmenbedingungen und Kritik
  - 6.1 Rahmenbedingungen
  - 6.2 Kritische Einordnung von New Work



**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bahlow, J./Kullmann, G. (2018): Agile Teams. BusinessVillage, Göttingen.
- Bernstein, E. et al. (2016): Beyond the Holacracy Hype. Harvard Business Review, Harvard.
- Bergmann, F. (2019): New Work, New Culture: Work We Want and a Culture That Strengthens Us. Zero Books, Washington, S. 7-19.
- Carson, J. B./Tesluk, P. E./Marrone, J. A. (2007): Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. In: Academy of management Journal, 50. Jg., Heft 5, S. 1217-1234.
- Felin, T./Powell, T. C. (2016): Designing organizations for dynamic capabilities. In: California Management Review, 58. Jg., Heft 4, S. 78-96.
- Haapakangas, A. et al. (2018): Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: the role of environmental perceptions and workspace use. Building and Environment, Heft 145, S. 115-124.
- Hackl, B. et al. (2017): New Work - Auf dem Weg zu neuen Arbeitswelt. Springer, Berlin.
- Maitland, A./Thomson, P. (2011): Future work: How businesses can adapt and thrive in the new world of work. Springer, Berlin.
- Schermuly, C. C. (2019): New Work-Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern. Haufe, Freiburg im Breisgau.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Betriebswirtschaftslehre

Modulcode: BBWL-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ keine</li> <li>▪ keine</li> </ul>	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michael Broens (BWL I ) / Prof. Dr. Michael Broens (BWL II)

## Kurse im Modul

- BWL I (BBWL01-01)
- BWL II (BBWL02-01)

## Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>BWL I</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten</li> </ul> <p><u>BWL II</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten</li> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur</li> </ul>

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****BWL I**

- Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre
- Wandel der Anforderungen an Unternehmen
- Systembeziehungen eines Unternehmens
- Wirtschaften als Erkenntnisgegenstand der BWL (ökonomisches Prinzip, Wirtschaftlichkeit, Produktivität, Renditen etc.)
- Unternehmerisches Handeln (Ziele von Unternehmen, Entscheidungsprozess)
- Konstitutive Entscheidungen (Standortwahl und Rechtsformwahl)
- Grundbegriffe der Organisation und organisatorische Ansätze

**BWL II**

- Wertschöpfungsprozess
- Betriebswirtschaftliche Funktionsbereiche:
  - Beschaffung (Strategische und operative Beschaffung)
  - Produktion (Produktionsfaktoren und Produktionsverfahren)
  - Absatz (Absatz- und Marktbearbeitungsstrategien, Marketing-Instrumente)
- Personalmanagement und -führung (Führungsstile, Management-by-Modelle)

### Qualifikationsziele des Moduls

#### BWL I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die betriebswirtschaftlichen sowie wirtschaftswissenschaftlichen Denk- und Arbeitsweisen anzuwenden.
- Wirtschaftssubjekte erläutern zu können sowie Modelle der Betriebswirtschaftslehre zu hinterfragen.
- ein Dilemma zwischen begrenzten Gütern und unendlichen Bedürfnissen zu erkennen sowie die Anwendung von ökonomischen Prinzipien zu reflektieren.
- Unternehmensziele zu klassifizieren und zu formulieren.
- einen allgemeinen unternehmerischen Entscheidungsprozess zu beschreiben und anzuwenden.
- konstitutive Entscheidungen wie die Standortwahl und Rechtsformwahl von Betrieben zu verstehen und zu hinterfragen.
- Aufbau- und Ablauforganisation im Unternehmen zu erkennen und zu gestalten.

#### BWL II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den betriebswirtschaftlichen Wertschöpfungsprozess zu skizzieren und Verknüpfungen innerhalb der Wertschöpfungskette zu erkennen.
- kernorientierte, unterstützende und führungsbezogene Prozesse zu beurteilen.
- Beschaffungsaufgaben zu unterscheiden sowie die optimale Bestellmenge zu bestimmen.
- Fertigungstypen und -verfahren zu unterscheiden und nach Nutzungserfordernis zu beurteilen.
- Marketing-Instrumente anzuwenden und deren Einsatzerfolg zu beurteilen.
- Aufgaben und Ziele des Personalmanagements und der Personalführung zu analysieren und zu planen.

#### Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Betriebswirtschaft & Management

#### Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

## BWL I

Kurscode: BBWL01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		3	keine

**Beschreibung des Kurses**

Der Kurs BWL I setzt sich mit den Grundlagen und Grundbegriffen der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre auseinander. Er vermittelt den Studierenden einen Überblick über die unterschiedlichen Funktionsbereiche eines Betriebs und schafft damit ein Grundverständnis zu den grundsätzlichen Fragen des Wirtschaftens in Unternehmen. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Kurses verfügen die Studierenden über das Basiswissen, um darauf aufbauend das betriebswirtschaftliche Spezialwissen im weiteren Verlauf des Studiums zu erwerben.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die betriebswirtschaftlichen sowie wirtschaftswissenschaftlichen Denk- und Arbeitsweisen anzuwenden.
- Wirtschaftssubjekte erläutern zu können sowie Modelle der Betriebswirtschaftslehre zu hinterfragen.
- ein Dilemma zwischen begrenzten Gütern und unendlichen Bedürfnissen zu erkennen sowie die Anwendung von ökonomischen Prinzipien zu reflektieren.
- Unternehmensziele zu klassifizieren und zu formulieren.
- einen allgemeinen unternehmerischen Entscheidungsprozess zu beschreiben und anzuwenden.
- konstitutive Entscheidungen wie die Standortwahl und Rechtsformwahl von Betrieben zu verstehen und zu hinterfragen.
- Aufbau- und Ablauforganisation im Unternehmen zu erkennen und zu gestalten.

**Kursinhalt**

1. Grundelemente der BWL
  - 1.1 Definition BWL
  - 1.2 Sektoren der Wirtschaft
  - 1.3 Wandel der Anforderungen an Unternehmen
  - 1.4 Systembeziehungen eines Unternehmens
2. Wirtschaften als Erkenntnisgegenstand der BWL
  - 2.1 Der Mensch als Wirtschaftssubjekt
  - 2.2 Bedürfnisse, Bedarf, Nachfrage
  - 2.3 Prinzipien und Ziele wirtschaftlichen Handelns

3. Unternehmerisches Handeln
  - 3.1 Unternehmensziele
  - 3.2 Entscheidungsprozess
4. Konstitutive Entscheidungen
  - 4.1 Standort
  - 4.2 Rechtsformen am Beispiel Deutschlands
5. Organisation
  - 5.1 Begriffsdefinitionen und organisatorische Elemente
  - 5.2 Organisatorische Strukturmodelle

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Allbach, H. (2009): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Einführung. 4. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Balderjahn, I./Specht, G. (2016): Einführung in die Betriebswirtschaftslehre. 7. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schierenbeck, H./Wöhle, C. (2016): Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre. 19. Auflage, Oldenbourg, München.
- Staehle, W.H./Conrad, P./Sydow, J. (2018): Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. 9. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte – Funktionen – Fallstudien. 7. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Thommen, J.-P./Achleitner, A.-K. (2016): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Umfassende Einführung aus managementorientierter Sicht. 8. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Thommen, J.-P./Achleitner, A.-K./Hachmeister, D./ Jarchow, S./ Kaiser, G. (2017): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre Arbeitsbuch. 8. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Wöhe, G./Döring, U. (2016): Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. 26. Auflage, Vahlen, München.
- Wöhe, G./ Döring, U./Brösel, G. (2016): Übungsbuch zur Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre. 15. Auflage, Vahlen, München.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 54 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 18 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 18 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 90 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 45 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
54 h	0 h	18 h	18 h	0 h	90 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## BWL II

Kurscode: BBWL02-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		2	keine

**Beschreibung des Kurses**

Der Kurs BWL II baut auf den mit dem Kurs BWL I gesetzten Grundlagen und Grundbegriffen der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre auf. Er vermittelt den Studierenden einen vertiefenden Einblick in den güterwirtschaftlichen Leistungsprozess, wobei Aspekte der betriebswirtschaftlichen Teilfunktionen Beschaffung, Produktion, Absatz sowie Personalmanagement und -führung behandelt werden. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Kurses verfügen die Studierenden über das Detailwissen, um darauf aufbauend Kurse zu betriebswirtschaftlichen Spezialfragen sowie Funktions- und Branchenvertiefungen zu studieren.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den betriebswirtschaftlichen Wertschöpfungsprozess zu skizzieren und Verknüpfungen innerhalb der Wertschöpfungskette zu erkennen.
- kernorientierte, unterstützende und führungsbezogene Prozesse zu beurteilen.
- Beschaffungsaufgaben zu unterscheiden sowie die optimale Bestellmenge zu bestimmen.
- Fertigungstypen und -verfahren zu unterscheiden und nach Nutzungserfordernis zu beurteilen.
- Marketing-Instrumente anzuwenden und deren Einsatzerfolg zu beurteilen.
- Aufgaben und Ziele des Personalmanagements und der Personalführung zu analysieren und zu planen.

**Kursinhalt**

1. Der betriebliche Wertschöpfungsprozess
  - 1.1 Betriebliche Prozesse und Wertschöpfung
  - 1.2 Wertschöpfungskette
2. Beschaffung
  - 2.1 Operative Beschaffung
  - 2.2 Strategische Beschaffung
  - 2.3 Lagerhaltung
3. Produktion
  - 3.1 Grundlagen der Produktionswirtschaft
  - 3.2 Produktionsverfahren und Kundenintegration

4. Absatz
  - 4.1 Absatz- und Marktbearbeitungsstrategien
  - 4.2 Marketinginstrumente
5. Personalmanagement und -führung
  - 5.1 Personalmanagement
  - 5.2 Personalführung und Motivation
  - 5.3 Wissensmanagement

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Allbach, H. (2009): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Einführung. 4. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Balderjahn, I./Specht, G. (2016): Einführung in die Betriebswirtschaftslehre. 7. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Hutzschenreuter, T. (2015): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Grundlagen mit zahlreichen Praxisbeispielen. 6. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Schierenbeck, H./Wöhle, C. (2016): Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre. 19. Auflage, Oldenbourg, München.
- Schmalen, H./Pechtl, H. (2013): Grundlagen und Probleme der Betriebswirtschaft. 15. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Staehle, W.H./Conrad, P./Sydow, J. (2018): Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. 9. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte – Funktionen – Fallstudien. 7. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Thommen, J-P./Achleitner, A.-K./Hachmeister, D./ Jarchow, S./ Kaiser, G. (2017): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre Arbeitsbuch. 8. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Wöhe, G./Döring, U. (2016): Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. 26. Auflage, Vahlen, München.
- Wöhe, G./ Döring, U./Brösel, G. (2016): Übungsbuch zur Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre. 15. Auflage, Vahlen, München.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 45 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
36 h	0 h	12 h	12 h	0 h	60 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 36 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 12 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 12 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 60 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BBWL02-01

## Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulcode: DLBWIR-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Maya Stagge (Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten)

### Kurse im Modul

- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten (BWIR01-01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Workbook (best. / nicht bestanden)

Studienformat: Fernstudium  
Workbook (best. / nicht bestanden)

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen
- Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis
- Methodenlehre
- Bibliothekswesen: Struktur, Nutzung und Literaturverwaltung
- Formen wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH

### Qualifikationsziele des Moduls

#### Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- formale Kriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen und anzuwenden.
- grundlegende Forschungsmethoden zu unterscheiden und Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis zu benennen.
- zentrale wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen sowie deren Auswirkungen auf wissenschaftliche Forschungsergebnisse zu beschreiben.
- Literaturdatenbanken, Literaturverwaltungsprogramme sowie weitere Bibliotheksstrukturen sachgerecht zu nutzen, Plagiate zu vermeiden und Zitationsstile korrekt anzuwenden.
- die Evidenzkriterien auf wissenschaftliche Texte anzuwenden.
- ein Forschungsthema einzugrenzen und daraus eine Gliederung für wissenschaftliche Texte abzuleiten.
- ein Literatur-, Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis für wissenschaftliche Texte zu erstellen.
- die unterschiedlichen Formen des wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH zu verstehen und voneinander zu unterscheiden.

#### Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Methoden

#### Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management



# Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Kurscode: BWIR01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis gehört zu den akademischen Basisqualifikationen, die im Verlaufe eines Studiums erworben werden sollten. In diesem Kurs geht es um die Unterscheidung zwischen Alltagswissen und Wissenschaft. Dafür ist ein tieferes wissenschaftstheoretisches Verständnis ebenso notwendig, wie das Kennenlernen grundlegender Forschungsmethoden und Instrumente zum Verfassen wissenschaftlicher Texte. Die Studierenden erhalten daher erste Einblicke in die Thematik und werden an Grundlagenwissen herangeführt, dass ihnen zukünftig beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten hilft. Darüber hinaus erhalten die Studierenden einen Überblick über die unterschiedlichen IUBH Prüfungsformen und einen Einblick in deren Anforderungen und Umsetzung.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- formale Kriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen und anzuwenden.
- grundlegende Forschungsmethoden zu unterscheiden und Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis zu benennen.
- zentrale wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen sowie deren Auswirkungen auf wissenschaftliche Forschungsergebnisse zu beschreiben.
- Literaturdatenbanken, Literaturverwaltungsprogramme sowie weitere Bibliotheksstrukturen sachgerecht zu nutzen, Plagiate zu vermeiden und Zitationsstile korrekt anzuwenden.
- die Evidenzkriterien auf wissenschaftliche Texte anzuwenden.
- ein Forschungsthema einzugrenzen und daraus eine Gliederung für wissenschaftliche Texte abzuleiten.
- ein Literatur-, Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis für wissenschaftliche Texte zu erstellen.
- die unterschiedlichen Formen des wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH zu verstehen und voneinander zu unterscheiden.

## Kursinhalt

1. Wissenschaftstheorie
  - 1.1 Einführung in Wissenschaft und Forschung
  - 1.2 Forschungsparadigmen
  - 1.3 Grundentscheidungen der Forschung
  - 1.4 Auswirkungen wissenschaftlicher Paradigmen auf das Forschungsdesign

2. Anwendungen guter wissenschaftlicher Praxis
  - 2.1 Forschungsethik
  - 2.2 Evidenzlehre
  - 2.3 Datenschutz und eidesstattliche Erklärung
  - 2.4 Orthografie und Form
  - 2.5 Themenfindung und Abgrenzung
  - 2.6 Forschungsfragestellung und Gliederung
3. Forschungsmethoden
  - 3.1 Empirische Forschung
  - 3.2 Literatur- und Übersichtsarbeiten
  - 3.3 Quantitative Datenerhebung
  - 3.4 Qualitative Datenerhebung
  - 3.5 Methodenmix
  - 3.6 Methodenkritik und Selbstreflexion
4. Bibliothekswesen: Struktur, Nutzung und Literaturverwaltung
  - 4.1 Plagiatsprävention
  - 4.2 Datenbankrecherche
  - 4.3 Literaturverwaltung
  - 4.4 Zitation und Autorenrichtlinien
  - 4.5 Literaturverzeichnis
5. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Hausarbeit / Seminararbeit
6. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – der Projektbericht
7. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Fallstudie
8. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – Bachelorarbeit
9. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Fachpräsentation
10. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Projektpräsentation
11. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – das Kolloquium
12. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – das Portfolio
13. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Klausur

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bortz, J./Döring, N. (2012): Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler. 5. Auflage, Springer Medizin Verlag, Heidelberg.
- Braunecker, C. (2016): How to do Empirie, how to do SPSS – eine Gebrauchsanleitung. Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien.
- Engelen, E.M. et al. (2010): Heureka – Evidenzkriterien in den Wissenschaften, ein Kompendium für den interdisziplinären Gebrauch. Spektrum akademischer Verlag, Heidelberg.
- Flick, U. et al. (2012): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Hug, T./Poscheschnik, G. (2015): Empirisch Forschen, 2. Auflage, Verlag Huter & Roth KG, Wien.
- Hussy, W. et al. (2013): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften. 2. Auflage, Springer Medizin Verlag, Heidelberg.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Workbook (best. / nicht bestanden)

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Workbook (best. / nicht bestanden)

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWIR01-01

## Einführung in Datenschutz und IT-Sicherheit

Modulcode: DLBINGEDS

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Ralf Kneuper (Einführung in Datenschutz und IT-Sicherheit)

### Kurse im Modul

- Einführung in Datenschutz und IT-Sicherheit (DLBISIC01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen der IT-Sicherheit
- Datenschutz
- IT-Sicherheitsmanagement
- Netzwerk- und Kommunikationssicherheit

**Qualifikationsziele des Moduls****Einführung in Datenschutz und IT-Sicherheit**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Konzepte der IT-Sicherheit zu erläutern und typische Verfahren und Techniken zu benennen.
- gesetzliche Regelungen zum Datenschutz und ihre Umsetzung zu skizzieren.
- ihre vertieften Kenntnisse im Bereich IT-Sicherheitsmanagement sowie daraus abgeleitete, geeignete Maßnahmen in der Praxis umzusetzen.
- Aktivitäten und Strategien zur IT-Sicherheit in der Software- und Systementwicklung darzustellen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Informatik & Software-Entwicklung

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich IT & Technik



# Einführung in Datenschutz und IT-Sicherheit

Kurscode: DLBISIC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Studierenden lernen wichtige Konzepte aus dem Bereich IT-Sicherheit kennen. Dabei werden sowohl grundlegende Begriffe eingeführt und diskutiert als auch typische Anwendungsfelder und Einsatzgebiete von IT-Sicherheit vorgestellt sowie typische Verfahren und Techniken beschrieben.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Konzepte der IT-Sicherheit zu erläutern und typische Verfahren und Techniken zu benennen.
- gesetzliche Regelungen zum Datenschutz und ihre Umsetzung zu skizzieren.
- ihre vertieften Kenntnisse im Bereich IT-Sicherheitsmanagement sowie daraus abgeleitete, geeignete Maßnahmen in der Praxis umzusetzen.
- Aktivitäten und Strategien zur IT-Sicherheit in der Software- und Systementwicklung darzustellen.

## Kursinhalt

1. Begriffsbestimmungen und Hintergründe
  - 1.1 Informationstechnik (IT) für die Unterstützung von privaten Aktivitäten
  - 1.2 und geschäftlichen Prozessen
  - 1.3 Sicherheit und Schutz als Grundbedürfnisse
  - 1.4 Datenschutz als Persönlichkeitsrecht
  - 1.5 IT-Sicherheit als Qualitätsmerkmal von IT-Verbänden
  - 1.6 Abgrenzung Datenschutz und IT-Sicherheit
2. Grundlagen des Datenschutzes
  - 2.1 Prinzipien
  - 2.2 Rechtliche Vorgaben
  - 2.3 Informationelle Selbstbestimmung im Alltag
3. Grundlagen der IT-Sicherheit
  - 3.1 Paradigmen der IT-Sicherheit
  - 3.2 Modelle der IT-Sicherheit
  - 3.3 Rechtliche Vorgaben der IT-Sicherheit

4. Standards und Normen der IT-Sicherheit
  - 4.1 Grundlegende Standards und Normen
  - 4.2 Spezifische Standards und Normen
5. Erstellung eines IT-Sicherheitskonzeptes auf Basis von IT-Grundschutz
  - 5.1 Strukturanalyse
  - 5.2 Schutzbedarfsfeststellung
  - 5.3 Modellierung (Auswahl der Sicherheitsanforderungen)
  - 5.4 IT-Grundschutz-Check
  - 5.5 Risikoanalyse
6. Bewährte Schutz- und Sicherheitskonzepte für IT-Geräte
  - 6.1 Schutz vor Diebstahl
  - 6.2 Schutz vor Schadsoftware (Malware)
  - 6.3 Sichere Anmeldeverfahren
  - 6.4 Sichere Speicherung von Daten
  - 6.5 Sichere Vernichtung von Daten
7. Ausgewählte Schutz- und Sicherheitskonzepte für IT-Infrastrukturen
  - 7.1 Objektschutz
  - 7.2 Schutz vor unerlaubter Datenübertragung
  - 7.3 Schutz vor unerwünschtem Datenverkehr
  - 7.4 Schutz durch Notfallplanung

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Eckert, C. (2014): IT-Sicherheit. Konzepte – Verfahren – Protokolle. 9. Auflage, De Gruyter, München.
- Poguntke, W. (2013): Basiswissen IT-Sicherheit. Das Wichtigste für den Schutz von Systemen & Daten. 3. Auflage, W3l, Dortmund.
- Witt, B. C. (2010): Datenschutz kompakt und verständlich. 2. Auflage, Vieweg+Teubner, Wiesbaden.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Interkulturelles Management

Modulcode: DLBLOIM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Florian Hummel (Interkulturelles Management )

## Kurse im Modul

- Interkulturelles Management (DLBLOIM01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung:  
Hausarbeit

### Studienformat: Fernstudium

Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung:  
Hausarbeit

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls**

- Theorien des interkulturellen Managements zu erinnern.
- Themenkomplexe und Diskussionen des interkulturellen Managements zu verstehen.
- das erarbeitete Wissen des interkulturellen Managements anzuwenden.
- Fakten, Daten und Informationen aus wissenschaftlichen Quellen systematisch zu analysieren.
- Argumente, Ideen, Informationen, Probleme und Lösungsansätze aus dem Themenbereich des interkulturellen Managements zu bewerten.
- kritische Argumente in Bezug auf Themenstellungen des interkulturellen Managements zu entwickeln.

**Qualifikationsziele des Moduls****Interkulturelles Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Theorien des interkulturellen Managements zu erinnern.
- Themenkomplexe und Diskussionen des interkulturellen Managements zu verstehen.
- das erarbeitete Wissen des interkulturellen Managements anzuwenden.
- Fakten, Daten und Informationen aus wissenschaftlichen Quellen systematisch zu analysieren.
- Argumente, Ideen, Informationen, Probleme und Lösungsansätze aus dem Themenbereich des interkulturellen Managements zu bewerten.
- kritische Argumente in Bezug auf Themenstellungen des interkulturellen Managements zu entwickeln.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Betriebswirtschaft & Management

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# Interkulturelles Management

Kurscode: DLBLOIM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Studierenden lernen die wichtigsten interkulturellen Disziplinen und Arbeitsbereiche kennen und erwerben Kenntnisse über relevante sozialwissenschaftliche, betriebswirtschaftliche und naturwissenschaftliche Rahmenbedingungen und Grundlagen. Dabei wird auch Bezug genommen auf die unterschiedlichen beruflichen Rollen, Pflichten und Handlungsspielräume in international agierenden Unternehmen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Theorien des interkulturellen Managements zu erinnern.
- Themenkomplexe und Diskussionen des interkulturellen Managements zu verstehen.
- das erarbeitete Wissen des interkulturellen Managements anzuwenden.
- Fakten, Daten und Informationen aus wissenschaftlichen Quellen systematisch zu analysieren.
- Argumente, Ideen, Informationen, Probleme und Lösungsansätze aus dem Themenbereich des interkulturellen Managements zu bewerten.
- kritische Argumente in Bezug auf Themenstellungen des interkulturellen Managements zu entwickeln.

## Kursinhalt

1. Einführung und Übersicht
  - 1.1 Einordnung und Abgrenzung des Interkulturellen Managements
  - 1.2 Interkulturelles Management als Wissenschaft
2. Einführung in die Theorien des interkulturellen Managements
  - 2.1 Interkulturelle Kerntheorie
  - 2.2 Kultur und Psychologie
  - 2.3 Die Bedeutung von Kontext, Kultur, Religion und Sprache
  - 2.4 Kulturkonzepte von Hofstede, Trompenaars und GLOBE

3. Interkulturelles Management in der Wirtschaft
  - 3.1 Kultur und Globalisierung
  - 3.2 Internationale Kulturen und globale Trends
  - 3.3 Organisationskulturen bei KMUs und MNCs
  - 3.4 Fallbeispiele internationaler Verhandlungen
4. Personalmanagement in internationalen Unternehmen
  - 4.1 Grundlagen des Personalmanagements
  - 4.2 Funktionen des Personalmanagements
5. Innovationsmanagement in internationalen Unternehmen
  - 5.1 Grundlagen des Innovationsmanagements
  - 5.2 Strukturen und Prozesse des Innovationsmanagements

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Ahlstrom, D./Bruton, G. D. (2010): International Management. Strategy and Culture in the Emerging World. South-Western Cengage Learning, Boston.
- Geertz, C. (1987): Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Suhrkamp, Frankfurt a. M.
- Hofstede, G./Hofstede, G. J./Minkow, M. (2010): Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. 3. Auflage, McGraw-Hill, New York City.
- Holden, N. J. (2002): Cross-Cultural Management. A Knowledge Management Perspective. FT Prentice Hall, Harlow.
- March, R. F. (1992): Working for a Japanese company. Insights into the Multicultural Workplace. Kodansha International, Tokyo.
- Trompenaars, F. (2012): Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Global Business. 3. Auflage, N. Brealey Publishing. London/Boston.
- Usunier, J.-C./Lee, J. A. (2009): Marketing across cultures. 5. Auflage, FT Prentice Hall, Harlow.



**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 100 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 25 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 25 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 100 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 25 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 25 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Allgemeine Psychologie

Modulcode: DLBWPAPS

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Mario Herrmann (Allgemeine Psychologie)

## Kurse im Modul

- Allgemeine Psychologie (DLBWPAPS01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Biologische Grundlagen des Verhaltens
- Wahrnehmung
- Lernen
- Gedächtnis
- Denken und Problemlösen
- Motivation
- Emotion

**Qualifikationsziele des Moduls****Allgemeine Psychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die biologischen Grundlagen menschlichen Verhaltens zu erklären.
- die Prinzipien und Prozesse, die menschlichem Erleben und Verhalten zugrunde liegen, zu erläutern.
- unverzichtbare psychologische Konzepte zu erinnern.
- aktuelle Befunde aus der Biopsychologie einzuordnen und zu verknüpfen.
- das Zustandekommen menschlicher Reaktionen zu verstehen und die dahinterliegenden Prinzipien/Mechanismen zu erklären.
- sich die Anwendungsmöglichkeiten und Einsatzgebiete der psychologischen Konzepte in der Wirtschaftspsychologie zu erschließen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Psychologie

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

# Allgemeine Psychologie

Kurscode: DLBWPAPS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund der stetig zunehmenden offenen Fragestellungen im wirtschaftlichen Kontext und der steigenden Komplexität der damit verbundenen Lösungen, ist es unabdingbar, sich mit den grundlegenden Prinzipien und Modellen auseinanderzusetzen, die menschlichem Erleben und Verhalten zugrunde liegen. Hierbei stehen Prozesse und Mechanismen der psychischen und physiologischen Vorgänge im Vordergrund, welche aus kognitions- und neurowissenschaftlicher Perspektive betrachtet werden. Studierende lernen die gängigen Theorien und Befunde des gesamten Spektrums menschlicher Informationsverarbeitung und -interaktion kennen, von der Aufnahme von Reizinformationen in den Sinnesorganen über Lern-, Gedächtnis- und Denkprozesse bis hin zum emotionalen Empfinden und der Steuerung von Handlungen. Die zentralen Teilgebiete hierfür gilt es den Studierenden für das weitere und tiefgehende Verständnis sowie deren Anwendungsbezug in der Wirtschaftspsychologie zu vermitteln. Studierende sollen die vielfältigen Auswirkungen menschlichen Erlebens und Verhaltens im wirtschaftlichen Kontext erkennen und praktisch nutzen können.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die biologischen Grundlagen menschlichen Verhaltens zu erklären.
- die Prinzipien und Prozesse, die menschlichem Erleben und Verhalten zugrunde liegen, zu erläutern.
- unverzichtbare psychologische Konzepte zu erinnern.
- aktuelle Befunde aus der Biopsychologie einzuordnen und zu verknüpfen.
- das Zustandekommen menschlicher Reaktionen zu verstehen und die dahinterliegenden Prinzipien/Mechanismen zu erklären.
- sich die Anwendungsmöglichkeiten und Einsatzgebiete der psychologischen Konzepte in der Wirtschaftspsychologie zu erschließen.

## Kursinhalt

1. Biologisch-physiologische Funktionen des Verhaltens
  - 1.1 Nervensystem und Reizweiterleitung im menschlichen Körper
  - 1.2 Gehirnstrukturen und ihre Funktionen

2. Wahrnehmung
  - 2.1 Sensorische Prozesse und Wahrnehmung
  - 2.2 Visuelle Wahrnehmung
  - 2.3 Auditive Wahrnehmung
  - 2.4 Die weiteren Sinne
3. Lernen
  - 3.1 Klassische Konditionierung
  - 3.2 Operante Konditionierung
  - 3.3 Beobachtungslernen
4. Gedächtnis
  - 4.1 Funktionen des Gedächtnisses
  - 4.2 Gedächtnissysteme
  - 4.3 Behalten und Vergessen
5. Kognition
  - 5.1 Gegenstandsbereich der Kognitionspsychologie
  - 5.2 Denken
  - 5.3 Problemlösen
  - 5.4 Strategien zur Problemlösung
6. Motivation
  - 6.1 Motivation und ihre Funktion
  - 6.2 Motivquellen und Grundmotivationen
  - 6.3 Intrinsische Motivation und Flow
7. Emotion
  - 7.1 Emotionen und Emotionsebenen
  - 7.2 Funktion und Entstehung von Emotionen
  - 7.3 Physiologie von Emotionen
  - 7.4 Emotionsregulation
  - 7.5 Intrinsische Motivation

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Aktuelle Ausgaben der Zeitschrift: Journal of Experimental Psychology. Learning, Memory and Cognition.
- Ansorge, U./Leder, H. (2017): Wahrnehmung und Aufmerksamkeit. 2. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Becker-Carus, C./Wendt, M. (2017): Allgemeine Psychologie. Eine Einführung. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Betsch, T./Funke, J./Plessner, H. (2011): Denken – Urteilen, Entscheiden, Problemlösen. Springer, Berlin.
- Brandstätter, V. et al. (2013): Motivation und Emotion. Springer, Berlin.
- Gerrig, R. J./Zimbardo, P. G. (2014): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.
- Goldstein, E. B. (2015): Wahrnehmungspsychologie. 9. Auflage, Springer, Berlin.
- Heckhausen, J./Heckhausen, H. (2007): Motivation und Handeln. 5. Auflage, Springer, Berlin.
- Klann-Delius, G. (2016): Spracherwerb. Eine Einführung. 3. Auflage, Metzler, Stuttgart.
- Müsseler, J./Rieger, M. (Hrsg.) (2016): Allgemeine Psychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPAPS01





## 2. Semester

---



## Personal und Unternehmensführung

Modulcode: DLBBWPU

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anke Haag (Personal und Unternehmensführung)

### Kurse im Modul

- Personal und Unternehmensführung (DLBBWPU01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Unternehmensziele
- Theorien des strategischen Managements
- Strategische Analyse & Strategieentwicklung
- Organisation & Organisationsgestaltung
- Personalmanagement
- Führung

**Qualifikationsziele des Moduls****Personal und Unternehmensführung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Zusammenhang von Unternehmenszielen, strategischen Analysen und der Strategieentwicklung zu verstehen.
- die zentralen Theorien des strategischen Managements wiederzugeben und ihre Relevanz für die strategische Ausrichtung von Unternehmen zu erklären.
- Organisationsformen darzustellen sowie deren Vor- und Nachteile für unterschiedliche Unternehmenszwecke zu diskutieren.
- den Zusammenhang von strategischer Ausrichtung des Unternehmens und der daraus abgeleiteten Personalstrategie zu erläutern.
- die Grundlagen des Personalmanagements und der Führung von Mitarbeitern und Teams darzustellen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management



# Personal und Unternehmensführung

Kurscode: DLBBWPU01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt Studierenden einen Überblick über die Zusammenhänge von Unternehmenszielen, Strategie, Organisationsgestaltung, Personalmanagement und Führung. Ziel ist es, den Studierenden eine Helikopterperspektive zu vermitteln, indem zunächst verschiedene Arten von Unternehmenszielen und das Prinzip des Wettbewerbsvorteils (Competitive Advantage) erklärt werden. Im nächsten Schritt werden die zugrundeliegenden, zentralen Theorien des strategischen Managements vermittelt. Basierend auf den Grundlagen der Strategieentwicklung lernen die Studierenden verschiedene Formen der strategischen Analyse kennen und darauf aufbauend die Strategiegestaltung auf Unternehmens- und Geschäftsbereichsebene. Die Studierenden lernen den Zusammenhang von Strategie und Organisationsformen kennen sowie den Zusammenhang von Organisation, Strategie, Personalmanagement und Führung. In Bezug auf das Personalmanagement werden Grundlagen, Mitarbeiterflusssysteme und Anreizsysteme diskutiert. Im Rahmen der Führung werden theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiter- und Teamführung sowie Instrumente der Mitarbeiter- und Teamführung präsentiert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Zusammenhang von Unternehmenszielen, strategischen Analysen und der Strategieentwicklung zu verstehen.
- die zentralen Theorien des strategischen Managements wiederzugeben und ihre Relevanz für die strategische Ausrichtung von Unternehmen zu erklären.
- Organisationsformen darzustellen sowie deren Vor- und Nachteile für unterschiedliche Unternehmenszwecke zu diskutieren.
- den Zusammenhang von strategischer Ausrichtung des Unternehmens und der daraus abgeleiteten Personalstrategie zu erläutern.
- die Grundlagen des Personalmanagements und der Führung von Mitarbeitern und Teams darzustellen.

**Kursinhalt**

1. Grundlagen der Unternehmensführung
  - 1.1 Begriff der Unternehmensführung
  - 1.2 Management aus institutioneller Sicht
  - 1.3 Management aus funktionaler Sicht
  - 1.4 Der Managementprozess als Regelkreis
  - 1.5 Arbeitsalltag von Managern
  - 1.6 Das Managementsystem
2. Zentrale Theorien des strategischen Managements
  - 2.1 Market-based view of the firm
  - 2.2 Resource-based view of the firm
  - 2.3 Spieltheorie
  - 2.4 Agency Theory
  - 2.5 Verhaltenswissenschaftliche Ansätze
3. Unternehmensziele
  - 3.1 Arten von Unternehmenszielen
  - 3.2 Entstehung von Unternehmenszielen
  - 3.3 Shareholder- und Stakeholder-Ansatz
  - 3.4 Ziele für das strategische Management
4. Strategische Analyse und Strategieentwicklung
  - 4.1 Grundlagen der Strategieentwicklung
  - 4.2 Externe Analyse
  - 4.3 Interne Analyse
  - 4.4 Strategiegestaltung auf Unternehmensebene
  - 4.5 Strategiegestaltung auf Geschäftsfeldebene
5. Organisation und Organisationsgestaltung
  - 5.1 Aufgaben und Ziele der Organisation
  - 5.2 Organisationstypen
6. Personalmanagement
  - 6.1 Konzeptionelle Grundlagen
  - 6.2 Mitarbeiterflusssysteme des Personalmanagements
  - 6.3 Anreizsysteme des Personalmanagements

7. Führung von Mitarbeitern und Teams
  - 7.1 Grundlagen und theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung
  - 7.2 Instrumente der Mitarbeiterführung
  - 7.3 Grundlagen der Teamführung
  - 7.4 Instrumente der Teamführung

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Ansoff, H. I. et al. (2019): Implanting strategic management. Springer Gabler, Berlin.
- Barney, J. B./Hesterly, W. S. (2009): Strategic management and competitive advantage. 3. Auflage, Pearson Education, Upper Saddle River, NJ.
- Brinkhuis, E./Scholtens, B. (2018): Investor response to appointment of female CEOs and CFOs. In: The Leadership Quarterly, 29. Jg., Heft 3, S. 423-441.
- D'Aveni, R. A./Dagnino, G. B./Smith, K. G. (2010): The age of temporary advantage. In: Strategic management journal, 31. Jg., Heft 13, S. 1371-1385.
- Dezsö, C. L./Ross, D. G. (2012): Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. In: Strategic Management Journal, 33. Jg., Heft 9, S. 1072-1089.
- Gao, C. et al. (2017): Overcoming institutional voids. A reputation-based view of long-run survival. In: Strategic Management Journal, 38. Jg., Heft 11, S. 2147-2167.
- Hungenberg, H./Wulf, T. (2015): Grundlagen der Unternehmensführung. 5. Auflage, Springer Gabler, Berlin.
- Kunc, M. H./Morecroft, J. D. (2010): Managerial decision making and firm performance under a resource-based paradigm. In: Strategic management journal, 31. Jg., Heft 11, S. 1164-1182.
- O'Reilly, C. A. et al. (2010): How leadership matters. The effects of leaders' alignment on strategy implementation. In: The Leadership Quarterly, 21. Jg., Heft 1, S. 104-113.
- Stock-Homburg, R. M. (2013): Personalmanagement. 3. Auflage, Springer Gabler, Berlin.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBBWPU01

# Personalwesen

Modulcode: BPER-01

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen I) / Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen II)

## Kurse im Modul

- Personalwesen I (BPER01-01)
- Personalwesen II (BPER02-01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

#### Personalwesen I

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 45 Minuten

#### Personalwesen II

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 45 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Personalwesen I**

- Grundlagen des Personalwesens
- Arbeitsrechtliche Grundlagen
- Personalplanung
- Personalbeschaffung und -auswahl
- Personalentlohnung

**Personalwesen II**

- Personalentwicklung
- Personalführung
- Personalfreisetzung
- Personalcontrolling
- Personalorganisation



### Qualifikationsziele des Moduls

#### Personalwesen I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Begrifflichkeiten des Personalwesens zu kennen.
- die Ziele des Personalmanagements darzulegen und den Funktionsbereich zu anderen betriebswirtschaftlichen Funktionsbereichen abzugrenzen.
- die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen im Sinne des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts anzuwenden.
- die Personalplanung, ihre Bedeutung und ihr Instrumentarium in Grundzügen zu verstehen.
- die Grundidee des Personalmarketings und Employer Brandings zu erklären.
- interne und externe Wege der Personalbeschaffung zu kennen und diese im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Instrumente der Personalauswahl darzustellen und zu beurteilen.
- den Prozess der Einführung neuer Mitarbeiter zu kennen.
- alternative Möglichkeiten der Personalentlohnung aufzuzeigen.

#### Personalwesen II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen der Personalentwicklung zu kennen und deren Methoden und Instrumente auf konkrete Entwicklungsbedarfe hin anzuwenden.
- die Bedeutung und den Prozess der Personalführung und Mitarbeitermotivation im Sinne der direkten Interaktion zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zu verstehen.
- verschiedene Führungstheorien und Führungsstile darzustellen und voneinander zu differenzieren.
- alternative Wege der Personalfreisetzung zu erklären und im Hinblick auf die Vor- und Nachteile zu beurteilen.
- um die Bedeutung und das Kerninstrumentarium des Personalcontrollings zu wissen.
- die wichtigsten Anforderungen interner und externer Stakeholder an die Organisation des Personalwesens zu kennen und zu verstehen.
- alternative Wege der Strukturierung des Personalwesens darzulegen, zu analysieren und zu bewerten.

#### Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

#### Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# Personalwesen I

Kurscode: BPER01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		3	keine

## Beschreibung des Kurses

Unabhängig von Unternehmensgröße und Branche kommt dem Personal eines Unternehmens vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine immer größere und zum Teil sogar existenzielle Rolle zu. Die Personalarbeit im Unternehmen, welche in der heutigen Zeit meist als das Human Resource Management bezeichnet wird, stellt daher einen überaus wichtigen Funktionsbereich dar. Der vorliegende Kurs ist eine Einführung in das Personalmanagement und thematisiert wichtige Kernprozesse dieser Funktion. Aufbauend auf den begrifflichen Grundlagen und der generellen Einordnung und Abgrenzung des Personalmanagements in Lektion 1 werden in Lektion 2 die arbeitsrechtlichen Grundlagen abgebildet. Weiterhin werden in Lektion 3, 4 und 5 die grundlegenden Prozesse, Konzepte und Instrumente der Personalplanung, der Personalbeschaffung und -auswahl sowie der Personalentlohnung dargestellt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Begrifflichkeiten des Personalwesens zu kennen.
- die Ziele des Personalmanagements darzulegen und den Funktionsbereich zu anderen betriebswirtschaftlichen Funktionsbereichen abzugrenzen.
- die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen im Sinne des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts anzuwenden.
- die Personalplanung, ihre Bedeutung und ihr Instrumentarium in Grundzügen zu verstehen.
- die Grundidee des Personalmarketings und Employer Brandings zu erklären.
- interne und externe Wege der Personalbeschaffung zu kennen und diese im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Instrumente der Personalauswahl darzustellen und zu beurteilen.
- den Prozess der Einführung neuer Mitarbeiter zu kennen.
- alternative Möglichkeiten der Personalentlohnung aufzuzeigen.

## Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalwesens
  - 1.1 Begriff und Bedeutung des Personalwesens
  - 1.2 Ziele und Aufgabenfelder des Personalwesens
  - 1.3 Rahmenbedingungen des Personalwesens

2. Arbeitsrechtsrechtliche Grundlagen
  - 2.1 Grundbegriffe des Arbeitsrechts
  - 2.2 Individualarbeitsrecht
  - 2.3 Kollektivarbeitsrecht
3. Personalplanung
  - 3.1 Begriff und Bedeutung der Personalplanung
  - 3.2 Quantitative Personalbedarfsermittlung
  - 3.3 Qualitative Personalbedarfsermittlung
4. Personalbeschaffung und -auswahl
  - 4.1 Personalmarketing und Employer Branding
  - 4.2 Interne und externe Personalbeschaffung
  - 4.3 Verfahren der Personalauswahl (Bewerbungsunterlagen, Interviews, Testverfahren, Assessment Center)
  - 4.4 Einführung von neuen Mitarbeitern
5. Personalentlohnung
  - 5.1 Klassische Vergütungsmodelle
  - 5.2 Moderne Vergütungsmodelle
  - 5.3 Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Verlag, Wiesbaden.
- Huber, A. (2010): Personalmanagement. Vahlen, München.
- Jung, H. (2010): Personalwirtschaft. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Olfert, K. (2015): Personalwirtschaft. 16. Aufl., NWB Verlag, Ludwigshafen.
- Scherm, E./Süß, S. (2016): Personalmanagement. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Scholz, Christian (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Aufl., Vahlen, München.
- Schreyögg, G./ Geiger, D. (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 45 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 54 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 18 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 18 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 90 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 45 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 54 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 18 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 18 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 90 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Personalwesen II

Kurscode: BPER02-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		2	keine

### Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Personalwesens aufbauend auf Kurs 1 vertieft. Dazu wird in der ersten Lektion zunächst die Personalentwicklung thematisiert, die wichtigsten Methoden und Instrumente derselben sowie die überaus bedeutsame Erfolgskontrolle der Personalentwicklung dargestellt. Darauf folgt die Personalführung in Lektion 2, bei der es vordergründig um die direkte Interaktion zwischen Mitarbeitern und Führungskräften geht. Die Personalfreisetzung gehört zu den klassischen personalwirtschaftlichen Aufgabenfeldern und hierbei wird zwischen der internen und externen Freisetzung unterschieden. Das Personalcontrolling ist Kern der Lektion 4 und zielt auf die betriebswirtschaftliche Perspektive des Personalwesens ab. Es wird vermittelt, mit Hilfe welcher Instrumente, Ansätze und Kennzahlen die personalwirtschaftliche Basisarbeit geplant, unterstützt und in Bezug auf ihre Wirtschaftlichkeit kontrolliert werden kann. Der Kurs schließt mit den Grundlagen der Personalorganisation. Es wird aufgezeigt, wie der Funktionsbereich organisiert und strukturiert werden kann, um die Anforderungen der internen und externen Kunden bestmöglich zu erfüllen.

### Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen der Personalentwicklung zu kennen und deren Methoden und Instrumente auf konkrete Entwicklungsbedarfe hin anzuwenden.
- die Bedeutung und den Prozess der Personalführung und Mitarbeitermotivation im Sinne der direkten Interaktion zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zu verstehen.
- verschiedene Führungstheorien und Führungsstile darzustellen und voneinander zu differenzieren.
- alternative Wege der Personalfreisetzung zu erklären und im Hinblick auf die Vor- und Nachteile zu beurteilen.
- um die Bedeutung und das Kerninstrumentarium des Personalcontrollings zu wissen.
- die wichtigsten Anforderungen interner und externer Stakeholder an die Organisation des Personalwesens zu kennen und zu verstehen.
- alternative Wege der Strukturierung des Personalwesens darzulegen, zu analysieren und zu bewerten.

**Kursinhalt**

1. Personalentwicklung
  - 1.1 Begriff, Bedeutung und Ziele der Personalentwicklung
  - 1.2 Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
  - 1.3 Erfolgskontrolle der Personalentwicklung
2. Personalführung
  - 2.1 Begriff, Merkmale und Beteiligte der Führung
  - 2.2 Mitarbeitermotivation
  - 2.3 Führungstheorien und Führungsstile
3. Personalfreisetzung
  - 3.1 Begriff, Ziele und Ursachen von Personalfreisetzung
  - 3.2 Interne und externe Personalfreisetzung
  - 3.3 Abwicklung und Organisation Personalfreisetzung
4. Personalcontrolling
  - 4.1 Begriff, Ziele und Aufgaben des Personalcontrollings
  - 4.2 Ebenen, Methoden und Instrumente
  - 4.3 Grenzen des Personalcontrollings
5. Personalorganisation
  - 5.1 Anforderungen an die Personalorganisation
  - 5.2 Alternative Organisationsformen des Personalbereichs
  - 5.3 Personalmanagementinformationssysteme

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Verlag, Wiesbaden.
- Huber, A. (2010): Personalmanagement. Vahlen, München.
- Jung, H. (2010): Personalwirtschaft. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Olfert, K. (2015): Personalwirtschaft. 16. Aufl., NWB Verlag, Ludwigshafen.
- Scherm, E./Süß, S. (2016): Personalmanagement. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Scholz, Christian (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Aufl., Vahlen, München.
- Schreyögg, G./ Geiger, D. (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden.



**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 45 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
36 h	0 h	12 h	13 h	0 h	61 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 45 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
36 h	0 h	12 h	12 h	0 h	60 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Arbeitsrecht I

Modulcode: DLRABR1

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Andreas Walter (Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses)

## Kurse im Modul

- Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Der Begriff und der Schutz des Arbeitnehmers
- Die Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsvertrag
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitsgebers
- Besondere Arbeitsverhältnisse

**Qualifikationsziele des Moduls****Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Recht

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	

## Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass die Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen. Im Mittelpunkt des Kurses stehen der Begriff des Arbeitnehmers, die Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen, also die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses, durch Ausschreibung, das Vorstellungsgespräch und das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf der Ebene der Vertragsanbahnung dargestellt. Die Studierenden werden lernen, dass auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, dieser aber wiederum zum Schutz des Arbeitnehmers zahlreiche Einschränkungen erfahren hat. Die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, z. B. die Arbeitspflicht, der Beschäftigungsanspruch, die Lohnzahlungspflicht, der Anspruch auf Erholungsurlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden dann den Studierenden ausführlich vermittelt. Am Ende des Kurses lernen Sie das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

## Kursinhalt

1. Grundlagen
  - 1.1 Bereiche und Aufgaben des Arbeitsrechts
  - 1.2 Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts
  - 1.3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

2. Die Parteien im Arbeitsrecht
  - 2.1 Arbeitnehmer
  - 2.2 Besondere Arten von Arbeitnehmern
  - 2.3 Sonstige Personen
  - 2.4 Arbeitgeber
3. Begründung des Arbeitsverhältnisses
  - 3.1 Die Ausschreibung
  - 3.2 Das Vorstellungsgespräch
  - 3.3 Verschulden bei Vertragsanbahnung
4. Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrags
  - 4.1 Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
  - 4.2 Anfechtung des Arbeitsvertrages
  - 4.3 Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
  - 4.4 Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
5. Pflichten des Arbeitnehmers
  - 5.1 Arbeitspflicht
  - 5.2 Nebenpflichten
6. Pflichten des Arbeitgebers
  - 6.1 Lohnzahlungspflicht
  - 6.2 Nebenpflichten
7. Besondere Arbeitsverhältnisse
  - 7.1 Das befristete Arbeitsverhältnis
  - 7.2 Das Probearbeitsverhältnis
  - 7.3 Das Leiharbeitsverhältnis

**Literatur****Pfichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



## Arbeitsrecht II

Modulcode: DLRABR2

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Andreas Walter (Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

### Kurse im Modul

- Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR02)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Störungen des Arbeitsverhältnisses
- Haftung auf Schadenersatz
- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere durch Kündigung
- Das Kündigungsschutzgesetz

**Qualifikationsziele des Moduls****Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Recht

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

## Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DRABR01

### Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll der Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit vermittelt werden. Sie lernen den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz, den Annahmeverzug des Arbeitgebers, die persönlichen Hinderungsgründe des Arbeitnehmers, das Betriebsrisiko und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kennen. Ihnen wird die Haftung im Arbeitsrecht auf Schadensersatz und insbesondere die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers dargestellt. Im Mittelpunkt des Kurses steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung. Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Eltern, Auszubildenden, Vertretern der Arbeitnehmerseite und Schwerbehinderten, insbesondere aber die Einzelheiten des Kündigungsschutzes durch das Kündigungsschutzgesetz werden den Studierenden vermittelt. Am Ende des Kurses wird den Studierenden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.

### Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

### Kursinhalt

1. Der Betriebsübergang
  - 1.1 Voraussetzungen
  - 1.2 Rechtsfolgen

2. "Ohne Arbeit kein Lohn": Grundsatz und Ausnahmen
  - 2.1 Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn “
  - 2.2 Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen
  - 2.3 Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen
3. Die Haftung auf Schadensersatz
  - 3.1 Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
  - 3.2 Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
  - 3.3 Haftung bei Arbeitsunfällen
4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
  - 4.1 Die ordentliche Kündigung
  - 4.2 Die außerordentliche Kündigung
5. Weitere Beendigungsleistungen
  - 5.1 Der Aufhebungsvertrag
  - 5.2 Die Änderungskündigung
6. Kündigungsschutz nach dem KSchG
  - 6.1 Anwendbarkeit des KSchG
  - 6.2 Soziale Rechtfertigung der Kündigung
  - 6.3 Soziale Rechtfertigung im Einzelfall
7. Der Arbeitsprozess
  - 7.1 Die Arbeitsgerichtsbarkeit
  - 7.2 Die Kündigungsschutzklage
  - 7.3 Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung

**Literatur****Pfichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Einführung in das lebenslange Lernen

Modulcode: DLBPGELL

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Einführung in das lebenslange Lernen)

### Kurse im Modul

- Einführung in das lebenslange Lernen (DLBPGELL01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Theoretische und bildungspolitische Diskurse zum lebenslangen Lernen
- Einführung in grundlegende erwachsenenpädagogische Begriffe
- Überblick über die Geschichte der Erwachsenenbildung
- Einblick in Weiterbildungsinstitutionen, -träger und -verbände
- Überblick über Handlungs- und Berufsfelder
- Überblick über didaktische Grundlagen

**Qualifikationsziele des Moduls****Einführung in das lebenslange Lernen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die spezifischen Strukturen der Erwachsenenbildungswissenschaft und des Erwachsenen- und Weiterbildungsfeldes zu erinnern.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen.
- die Entwicklung von der Erwachsenenbildung zur Weiterbildung sowie dem lebenslangen Lernen zu beschreiben.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung einander gegenüberzustellen und auf erste Vor- sowie Nachteile hin zu bewerten.
- sich selbständig mit relevanter einführender Literatur der Erwachsenen- und Weiterbildung auseinanderzusetzen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Pädagogik

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften



# Einführung in das lebenslange Lernen

Kurscode: DLBPGELL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

## Beschreibung des Kurses

Die Studierenden werden in diesem Kurs in die Erwachsenenbildung und Weiterbildung als Grundlage des Studiengangs eingeführt. Sie erwerben hier Kenntnisse der spezifischen Struktur der Erwachsenenbildungswissenschaft und des Erwachsenenbildungsfeldes anhand erwachsenenpädagogischer Begriffe, Theorien und Forschungsbefunde. Von besonderer Bedeutung sind hier auch die verschiedenen Subwelten der Erwachsenenbildung und deren Anforderungen, wie bspw. politische Bildung und betriebliche Weiterbildung. Sie lernen die zentralen bildungspolitischen Konzepte zum lebenslangen Lernen sowie Bezugnahmen auf historische Entwicklungen kennen und können deren Implikationen für die Bildungspraxis auf der Grundlage theoretischer Wissensbestände zum lebenslangen Lernen kritisch reflektieren. Durch eine Einführung in die Handlungs- und Berufsfelder der Erwachsenenbildung und Weiterbildung wird es möglich, deren Bedeutung für die Berufspraxis einzuordnen. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über wesentliche Inhalte des gesamten Studiums, die in nachfolgenden Semestern und Modulen vertiefend bearbeitet werden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die spezifischen Strukturen der Erwachsenenbildungswissenschaft und des Erwachsenen- und Weiterbildungsfeldes zu erinnern.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen.
- die Entwicklung von der Erwachsenenbildung zur Weiterbildung sowie dem lebenslangen Lernen zu beschreiben.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung einander gegenüberzustellen und auf erste Vor- sowie Nachteile hin zu bewerten.
- sich selbständig mit relevanter einführender Literatur der Erwachsenen- und Weiterbildung auseinanderzusetzen.

## Kursinhalt

1. Erwachsenenbildung und Weiterbildung = lebenslanges Lernen?
  - 1.1 Erwachsenenbildung und Weiterbildung
  - 1.2 Lebenslanges Lernen

2. Menschenbild, Werte und Normen der Erwachsenen- und Weiterbildung
  - 2.1 Einblick in die historische Entwicklung
  - 2.2 Menschenbild, Werte und Normen
3. Theoretische Zugänge
  - 3.1 Eine Theorie der Weiterbildung?
  - 3.2 Theorieansätze und Bezugsebenen
4. Institutionen und Verbände der Erwachsenen- und Weiterbildung
  - 4.1 Strukturen der Erwachsenen- und Weiterbildung
  - 4.2 Träger, Institutionen und Verbände
5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Erwachsenen- und Weiterbildung
  - 5.1 Bildungspolitischer Kontext
  - 5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen
  - 5.3 Finanzierungsstrukturen
6. Didaktische Perspektiven: Unterstützung des Lernens von Erwachsenen
  - 6.1 Didaktik, didaktische Konzepte und Prinzipien
  - 6.2 Erwachsenenalter und Lernen Erwachsener als Rahmenbedingungen pädagogisch intendierten Handelns
7. Erwachsenen- und Weiterbildung als Beruf
  - 7.1 „Klassische“ Aufgaben und Tätigkeitsprofile
  - 7.2 Weiterbildung in betrieblichen Kontexten
  - 7.3 Personalentwicklung
  - 7.4 Weiterbildung – quo vadis?
8. Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung: Überblick
  - 8.1 Forschungslinien in der Erwachsenenbildungswissenschaft
  - 8.2 Leitstudien, Aktuelle Forschungsthemen und Forschungsfelder
  - 8.3 Forschungsmethoden

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, R./Nolda, S./Nuisl, E. (Hrsg.) (2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Auflage, Klinkhardt (UTB Erziehungswissenschaften, Erwachsenenpädagogik, 8425), Bad Heilbrunn.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bertelsmann, Bielefeld.
- Brödel, R./Nettke, T./Schütz, J. (Hrsg.) (2014): Lebenslanges Lernen als Erziehungswissenschaft. Band 23 (Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen - Forschung & Praxis), Bertelsmann, Bielefeld.
- Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A. (2015): Einführung in das Recht der Weiterbildung. Springer VS, Wiesbaden.
- Faulstich, P./Zeuner, C. (2010): Erwachsenenbildung. Beltz, Weinheim.
- Fuhr, T./Gonon, P./Hof, C. (Hrsg.) (2011): Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Handbuch der Erziehungswissenschaft. Schöningh, Stuttgart.
- Giesecke, H. (2015): Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. Beltz Juventa, Weinheim.
- Hof, C. (2009): Lebenslanges Lernen. Eine Einführung. Kohlhammer, Stuttgart.
- Kade, J./Nittel, D./Seitter, W. (2007): Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Kohlhammer, Stuttgart.
- Lenzen, D./Luhmann, N. (Hrsg.) (1997): Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Lebenslauf und Humanontogenese als Medium und Form. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Nittel, D. (2000): Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Nittel, D./Schütz, J./Tippelt, R. (2014): Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung. Beltz Juventa, Weinheim.
- Nittel, D./Meyer, N. (2018): Pädagogische Begleitung. Handlungsform und System-merkmal. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (ZfE), Jg. 21, Heft 5, S. 1–20.
- Nuisl, E. (2000): Einführung in die Weiterbildung. Luchterhand, Neuwied.
- Schrader, J. (2018): Lehren und Lernen. utb, Bielefeld.
- Siebert, H. (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.
- Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bertelsmann, Bielefeld.
- Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.). (2018): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Weinberg, J. (2000): Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Personalpsychologie

Modulcode: DLBWPPUB1

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Personalpsychologie)

## Kurse im Modul

- Personalpsychologie (DLBWPPUB01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
- Anforderungsanalyse
- Mitarbeiterrekrutierung
- Personalmarketing und Employer Branding
- Personalauswahl
- Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
- Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung
- Rechtliche Aspekte

<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Personalpsychologie</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.</li> <li>▪ die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.</li> <li>▪ je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.</li> <li>▪ selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften</p>

# Personalpsychologie

Kurscode: DLBWPPUB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg. Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/ Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab. Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

## Kursinhalt

1. Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
  - 1.1 Marktdynamik und Technologiedynamik
  - 1.2 Organisationsdynamik und Wertedynamik

2. Anforderungsanalyse
  - 2.1 Definition und Ziele
  - 2.2 Methoden und Verfahren
  - 2.3 Stellenprofile
3. Mitarbeiterrekrutierung
  - 3.1 Definition und Methoden der Ansprache
  - 3.2 Quellen und Wege der Ansprache
4. Personalmarketing und Employer Branding
  - 4.1 Definition, Ziele und Personalmarketingmix
  - 4.2 Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding
  - 4.3 Aufbau einer Arbeitgebermarke
  - 4.4 Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie
5. Personalauswahl
  - 5.1 Prozess der Personalauswahl
  - 5.2 Gütekriterien
  - 5.3 Arten von Personalauswahlverfahren
6. Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
  - 6.1 Ziele und Nutzen
  - 6.2 Theoretische Grundlagen und Maßnahmen
7. Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
  - 7.1 Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements
  - 7.2 Diagnose des Entwicklungsbedarfs
  - 7.3 Entwicklungsmaßnahmen
  - 7.4 Transfersicherung
8. Leistungsbeurteilung
  - 8.1 Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur
  - 8.2 Mitarbeitergespräch
9. Rechtliche Aspekte
  - 9.1 AGG
  - 9.2 Kündigung und Auflösung
  - 9.3 Arbeitszeugnisse



**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten. Diagnose, Assessment und Integration. Springer, Wiesbaden.
- Brenner, D. (2014): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Fischer, P. (2015): Neu im Chefsessel. Erfolgreich durch die ersten 100 Tage. Redline, München.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Lohaus, D./Habermann, W. (2016): Integrationsmanagement – Onboarding neuer Mitarbeiter. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Meifert, M. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- North, K./Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Gabler, Wiesbaden.
- Schiebeck, H. (2006): Strategische Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen von Key Account Managern. Ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg in der Zukunft. Logos, Berlin.
- Scholz, C. (2013): Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed





# 3. Semester

---



## Personalcontrolling und Payroll

Modulcode: DLBPEPCPR

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b>	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Personalcontrolling und Payroll)

### Kurse im Modul

- Personalcontrolling und Payroll (DLBPEPCPR01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagen des Personalcontrollings</li> <li>▪ Personalcontrolling und Payroll</li> <li>▪ Strategie vs. Operative Effektivität des Personalcontrollings</li> <li>▪ Personalcontrolling und Kennzahlensysteme</li> <li>▪ Lebenszyklusorientiertes Personalcontrolling</li> <li>▪ Demografieorientiertes Personalcontrolling</li> <li>▪ Internationales Personalcontrolling</li> <li>▪ Instrumente des Personalcontrollings und Messung von Inputleistung</li> <li>▪ Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen</li> <li>▪ Rahmenbedingungen des Personalcontrolling</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Personalcontrolling und Payroll</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Relevanz und den Wertschöpfungscharakter des Personalcontrollings für die Organisationen der Wirtschaft zu verstehen und die wesentlichen Konzepte und Instrumente zu benennen.</li> <li>▪ betriebliche Systeme zum Personalcontrolling und zum Thema Payroll zu erkennen und hilfreiche Aussagen zu deren Wirkung auf den Personalmanagementprozess vorzunehmen. Die Studierenden werden eigene Hinweise für Verbesserungen entwickeln und argumentativ begründen können.</li> <li>▪ zukünftige Herausforderungen und den Einfluss wichtiger Megatrends (Demografischer Wandel und Internationalisierung) auf das Personalcontrolling zu anzuführen.</li> <li>▪ die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen begrifflich zu erläutern, ihre Ursachen und Wirkung zu verstehen.</li> <li>▪ die Rahmenbedingungen eines erfolgreichen Personalcontrollings aufzuführen.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources</p>



# Personalcontrolling und Payroll

Kurscode: DLBPEPCPR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt neben den Grundlagen des Personalcontrollings und Payroll hinsichtlich der Begrifflichkeiten auch wichtige Konzepte und Instrumente des Personalcontrollings. Dabei werden die dynamischen Wechselwirkungen zwischen Kennzahlensystemen des Personalcontrollings und des lebenszyklusorientierten Personalmanagements herausgestellt. Besondere Beachtung finden in dem Kurs wichtige Megatrends (Demografischer Wandel und Internationalisierung), die einen besonderen Einfluss auf den unternehmerischen Wertschöpfungsprozess haben. Ihr Einfluss auf das Personalcontrolling wird vertiefend dargelegt. Der zunehmend wichtiger werdende Flexibilisierungsgedanke als Abkehr vom Taylorismus wird eingehend vor dem Hintergrund flexibler Arbeitszeitmodelle dargelegt. Der Kurs wird durch wichtige Rahmenbedingungen, die für ein erfolgreiches Personalcontrolling zu beachten sind, abgerundet.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Relevanz und den Wertschöpfungscharakter des Personalcontrollings für die Organisationen der Wirtschaft zu verstehen und die wesentlichen Konzepte und Instrumente zu benennen.
- betriebliche Systeme zum Personalcontrolling und zum Thema Payroll zu erkennen und hilfreiche Aussagen zu deren Wirkung auf den Personalmanagementprozess vorzunehmen. Die Studierenden werden eigene Hinweise für Verbesserungen entwickeln und argumentativ begründen können.
- zukünftige Herausforderungen und den Einfluss wichtiger Megatrends (Demografischer Wandel und Internationalisierung) auf das Personalcontrolling zu anzuführen.
- die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen begrifflich zu erläutern, ihre Ursachen und Wirkung zu verstehen.
- die Rahmenbedingungen eines erfolgreichen Personalcontrollings aufzuführen.

## Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalcontrollings
  - 1.1 Begriffsdefinitionen, Ziele und Gegenstand
  - 1.2 Zukunft und neue Herausforderungen des Personalcontrollings
  - 1.3 Aufgaben und Entwicklung des Personalcontrollings

2. Personalcontrolling und Payroll
  - 2.1 Payroll als unterschätzte HR-Funktion
  - 2.2 Begriff und Bestandteile flexibler Vergütungssysteme
  - 2.3 Gliederung von Personalkosten
  - 2.4 Controlling flexibler Personalbestände und -kosten
  - 2.5 Wechselwirkung mit dem operativen Geschäft
3. Strategie vs. operative Effektivität des Personalcontrollings
  - 3.1 Grundlagen des strategischen Personalcontrollings
  - 3.2 Methoden der Entwicklung einer Personalstrategie
  - 3.3 Operatives Personalcontrolling und Prozesse
4. Personalcontrolling und Kennzahlensysteme
  - 4.1 Kennzahlensysteme als Steuerungscockpit im HR-Prozess
  - 4.2 Anforderungen an Kennzahlensysteme
  - 4.3 Grundtypen von Kennzahlenvergleichen
  - 4.4 Daten und Datenquellen
  - 4.5 Analyse dynamischer Wechselwirkungen und Verknüpfung mit dem Unternehmenscontrolling
  - 4.6 Grenzen von Kennzahlen
5. Lebenszyklusorientiertes Personalcontrolling
  - 5.1 Personalbedarfs- und strukturplanung
  - 5.2 Personalbeschaffung
  - 5.3 Personaleinsatz
  - 5.4 Personalentwicklung
  - 5.5 Personalfreisetzung
6. Demografieorientiertes Personalcontrolling
  - 6.1 Einfluss der Demografie
  - 6.2 Demografieorientierte Steuerungsstrategie
  - 6.3 Altersorientierte Personalstrukturplanung als Grundlage
  - 6.4 Demografieorientierte HR-Kennzahlen
7. Internationales Personalcontrolling
  - 7.1 Einfluss kultureller Unterschiede
  - 7.2 Internationale Steuerungsstrategie
  - 7.3 Globale HR-Kennzahlen

8. Instrumente des Personalcontrollings und Messung von Inputleistung
  - 8.1 Personal-Portfolios
  - 8.2 Balanced Scorecard
  - 8.3 Benchmarking
  - 8.4 Zero-Base-Budgeting
9. Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen
  - 9.1 Begriff, Modelle und Flexibilisierung der Arbeitszeit
  - 9.2 Ursachen und Anreizwirkungen der Flexibilisierung
  - 9.3 Kosten- und Nutzenwirkung
10. Rahmenbedingungen des Personalcontrollings
  - 10.1 Rechtliche Rahmenbedingungen
  - 10.2 Ethischer Rahmen und digitale Personalakte
  - 10.3 Funktionierende Personalinformationssysteme

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- DGFP e.V. (Hrsg.) (2013): Personalcontrolling für die Praxis, Konzept – Kennzahlen – Unternehmensbeispiele. 2. Auflage, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Hoffmann, E. (2018): Personalentwicklung und –controlling. Strategien für den Mittelstand. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schmeisser, W. et al. (2019): Entgeltmanagement. Betriebliche Grundlagen und moralische Gerechtigkeitslücke. UVK Verlag, Konstanz.
- Schulte, C. (2012): Personal-Controlling mit Kennzahlen. 3. Auflage, Verlag Franz Vahlen, München.
- Troger, H. (2019): 7 Erfolgsfaktoren für wirksames Personalmanagement. Springer Gabler, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPEPCPR01

## Kollaboratives Arbeiten

Modulcode: DLBKA

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Kollaboratives Arbeiten)

### Kurse im Modul

- Kollaboratives Arbeiten (DLBKA01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Fachpräsentation

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Fachpräsentation

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Selbstgesteuert und kollaborativ lernen
- Netzwerken und kooperieren
- Performance in (virtuellen) Teams
- Kommunizieren, argumentieren und überzeugen
- Konfliktpotenziale erkennen und Konflikte handhaben
- Selbstführung und Personal Skills

**Qualifikationsziele des Moduls****Kollaboratives Arbeiten**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die eigenen Lernprozesse selbstgesteuert und kollaborativ mit analogen und digitalen Medien zu gestalten.
- lokale und virtuelle Kooperation zu initiieren und geeignete Methoden zur Gestaltung der Zusammenarbeit auszuwählen.
- verschiedene Formen der Kommunikation in Bezug auf die Ziele und Erfordernisse unterschiedlicher Situationen zu beurteilen und das eigene Kommunikations- und Argumentationsverhalten zu reflektieren.
- Konfliktpotenziale und die Rolle von Emotionen bei Konflikten zu erläutern und den Einsatz von systemischen Methoden bei der ziel- und lösungsorientierten Handhabung von Konflikten zu beschreiben.
- die eigenen Ressourcen zu analysieren, Methoden der Selbstführung und -motivation darzustellen und angemessene Strategien abzuleiten.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Das Modul ist eigenständig. Es liefert Grundlagenkenntnisse für alle weiteren Module.

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Studiengänge des IUBH-Fernstudiums



# Kollaboratives Arbeiten

Kurscode: DLBKA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Kurs unterstützt die Studierenden darin, für unsere vernetzte Welt wichtige überfachliche Kompetenzen auf- und auszubauen – und dabei die Chancen einer konstruktiven Zusammenarbeit mit anderen zu nutzen. Er stellt wesentliche Formen und Gestaltungsmöglichkeiten von kollaborativem Lernen und Arbeiten vor, vermittelt grundlegende Kenntnisse und Werkzeuge für ein selbstgeführtes, flexibles und kreatives Denken, Lernen und Handeln und macht die Studierenden mit den Themen Empathiefähigkeit und emotionale Intelligenz vertraut. Zudem werden die Studierenden angeregt, die Kursinhalte anzuwenden. Damit fördern sie ihre autonome Handlungskompetenz sowie ihre Kompetenz in der interaktiven Anwendung von Tools und im Interagieren in heterogenen Gruppen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die eigenen Lernprozesse selbstgesteuert und kollaborativ mit analogen und digitalen Medien zu gestalten.
- lokale und virtuelle Kooperation zu initiieren und geeignete Methoden zur Gestaltung der Zusammenarbeit auszuwählen.
- verschiedene Formen der Kommunikation in Bezug auf die Ziele und Erfordernisse unterschiedlicher Situationen zu beurteilen und das eigene Kommunikations- und Argumentationsverhalten zu reflektieren.
- Konfliktpotenziale und die Rolle von Emotionen bei Konflikten zu erläutern und den Einsatz von systemischen Methoden bei der ziel- und lösungsorientierten Handhabung von Konflikten zu beschreiben.
- die eigenen Ressourcen zu analysieren, Methoden der Selbstführung und -motivation darzustellen und angemessene Strategien abzuleiten.

## Kursinhalt

1. Lernen für eine vernetzte Welt – in einer vernetzten Welt
  - 1.1 Anforderungen und Chancen der VUCA-Welt
  - 1.2 Lernen, Informationen und der Umgang mit Wissen und Nichtwissen
  - 1.3 4C-Modell: Collective – Collaborative – Continuous – Connected
  - 1.4 Eigenes Lernverhalten überprüfen

2. Networking & Kooperation
  - 2.1 Die passenden Kooperationspartner finden und gewinnen
  - 2.2 Tragfähige Beziehungen: Digital Interaction und Vertrauensaufbau
  - 2.3 Zusammenarbeit – lokal und virtuell organisieren & Medien einsetzen
  - 2.4 Social Learning: Lernprozesse agil, kollaborativ und mobil planen
3. Performance in (virtuellen) Teams
  - 3.1 Ziele, Rollen, Organisation und Performance Measurement
  - 3.2 Team Building und Team Flow
  - 3.3 Scrum als Rahmen für agiles Projektmanagement
  - 3.4 Design Thinking, Kanban, Planning Poker, Working-in-Progress-Limits & Co
4. Kommunizieren und überzeugen
  - 4.1 Kommunikation als soziale Interaktion
  - 4.2 Sprache, Bilder, Metaphern und Geschichten
  - 4.3 Die Haltung macht's: offen, empathisch und wertschätzend kommunizieren
  - 4.4 Aktiv zuhören – argumentieren – überzeugen – motivieren
  - 4.5 Die eigene Gesprächs- und Argumentationsführung analysieren
5. Konfliktpotenziale erkennen – Konflikte handhaben – wirksam verhandeln
  - 5.1 Vielfalt respektieren – Chancen nutzen
  - 5.2 Empathie für sich und andere entwickeln
  - 5.3 Systemische Lösungsarbeit und Reframing
  - 5.4 Konstruktiv verhandeln: klare Worte finden – Interessen statt Positionen
6. Eigene Projekte realisieren
  - 6.1 Wirksam Ziele setzen – fokussieren – reflektieren
  - 6.2 Vom agilen Umgang mit der eigenen Zeit
  - 6.3 (Selbst-)Coaching und Inneres Team
  - 6.4 Strategien und Methoden der Selbstführung und -motivation
7. Eigene Ressourcen mobilisieren
  - 7.1 Ressourcen erkennen – Emotionen regulieren
  - 7.2 Reflexion und Innovation – laterales Denken und Kreativität
  - 7.3 Transferstärke und Willenskraft: Bedingungsfaktoren analysieren und steuern

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Baber, A. (2015): Strategic connections. The new face of networking in a collaborative world. Amacom, New York.
- Burow, O.-A. (2015): Team-Flow. Gemeinsam wachsen im Kreativen Feld. Beltz, Weilheim/Basel.
- Goleman, D. (2013): Focus. The hidden driver of excellence. Harper Collins USA, New York.
- Grote, S./Goyk, R. (Hrsg.) (2018): Führungsinstrumente aus dem Silicon Valley. Konzepte und Kompetenzen. Springer Gabler, Berlin.
- Kaats, E./Opheij, W. (2014): Creating conditions for promising collaboration. Alliances, networks, chains, strategic partnerships. Springer Management, Berlin.
- Lang, M. D. (2019): The guide to reflective practice in conflict resolution. Rowman & Littlefield, Lanham/Maryland.
- Martin, S. J./Goldstein, N. J./Cialdini, R. B. (2015): The small BIG. Small changes that spark BIG influence. Profile Books, London.
- Parianen, F. (2017): Woher soll ich wissen, was ich denke, bevor ich höre, was ich sage? Die Hirnforschung entdeckt die großen Fragen des Zusammenlebens. Rowohlt Taschenbuch Verlag (Rowohlt Polaris), Reinbek bei Hamburg.
- Sauter, R./Sauter, W./Wolfig, R. (2018): Agile Werte- und Kompetenzentwicklung. Wege in eine neue Arbeitswelt. Springer Gabler, Berlin.
- Werther, S./Bruckner, L. (Hrsg.) (2018): Arbeit 4.0 aktiv gestalten. Die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung. Springer Gabler, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fachpräsentation

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fachpräsentation

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBKA01

## Digital HR

Modulcode: DLBPEDHR

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Digital HR)

### Kurse im Modul

- Digital HR (DLBPEDHR01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagen zur Digitalisierung</li> <li>▪ Digitale Technologien</li> <li>▪ Potenziale der Digitalisierung im Personalmanagement</li> <li>▪ Digitalisierung und Personalplanung und -beschaffung</li> <li>▪ Ansätze zum digitalen Lernen in der Personalentwicklung</li> <li>▪ Digital Leadership</li> <li>▪ Digitale Transformation</li> <li>▪ Rahmenbedingungen erfolgreicher Digitalisierung</li> <li>▪ Neue Berufe infolge der Digitalisierung</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Digital HR</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einflüsse und Folgewirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und das Personalmanagement sowie Potenziale der Digitalisierung zu verstehen.</li> <li>▪ digitale Technologien mit Einfluss auf das Personalmanagement zu beschreiben.</li> <li>▪ Besonderheiten der Digitalisierung für das Recruiting, die Personalentwicklung und die Führung als in hohem Maße von diesem Megatrend betroffene Personalfunktionen zu benennen.</li> <li>▪ die Rolle von HR im Rahmen der digitalen Transformation zu begreifen.</li> <li>▪ wichtige Rahmenbedingungen für das Gelingen der Digitalisierung im HR-Bereich zu erfassen.</li> <li>▪ sich mit neuen Berufen auseinanderzusetzen, die im Rahmen der Digitalisierung entstehen.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources</p>



# Digital HR

Kurscode: DLBPEDHR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Ziel des Kurses ist es, die Auswirkungen des Megatrends „Digitalisierung“ auf das Personalmanagement und die Arbeitswelt aufzugreifen. Dieser Trend bietet Personalabteilungen die Chance, sich neu zu definieren. Infolge der Digitalisierung sind Personalabteilungen in der Lage, die klassische Rolle als „Verwalter“ von Personal zu verlassen und sich dem Wertschöpfungspotenzial von HR-Abteilungen hinzuwenden. Daher sollen die Potenziale neuester, technologischer Entwicklungen (wie etwa durch künstliche Intelligenz) für einzelne Schritte des Personalmanagements betrachtet werden. Grundlegend ist eine kurze, überblickartige Beschreibung der für HR relevanten Technologien. Auch wenn Personaler diese nicht im Detail verstehen müssen, ist es für sie notwendig, die Kernaspekte der für ihr Business relevanten Technologien zu kennen. Der Kurs diskutiert auch wichtige Rahmenbedingungen, die für eine erfolgreiche Digitalisierung nicht außer gelassen werden dürfen. Zudem betrachtet er die Entstehung neuer Berufe und Anforderungen infolge der Digitalisierung. Der doppelten Digitalisierungsherausforderungen von HR durch Mitwirkung bei der digitalen Transformation und der Transformation der HR-Funktion wird ebenfalls Rechnung getragen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Einflüsse und Folgewirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und das Personalmanagement sowie Potenziale der Digitalisierung zu verstehen.
- digitale Technologien mit Einfluss auf das Personalmanagement zu beschreiben.
- Besonderheiten der Digitalisierung für das Recruiting, die Personalentwicklung und die Führung als in hohem Maße von diesem Megatrend betroffene Personalfunktionen zu benennen.
- die Rolle von HR im Rahmen der digitalen Transformation zu begreifen.
- wichtige Rahmenbedingungen für das Gelingen der Digitalisierung im HR-Bereich zu erfassen.
- sich mit neuen Berufen auseinanderzusetzen, die im Rahmen der Digitalisierung entstehen.

## Kursinhalt

1. Grundlagen zur Digitalisierung
  - 1.1 Einführung in die Problematik
  - 1.2 Begriff der Digitalisierung und Szenarien
  - 1.3 Folgen für die Arbeitswelt und das Personalmanagement

2. Digitale Technologien
  - 2.1 Einführung
  - 2.2 Begriff Digitale Technologien
  - 2.3 Überblick über neue, digitale Technologien
3. Potenziale der Digitalisierung im Personalmanagement
  - 3.1 Einführung
  - 3.2 Veränderung der Arbeit durch Digitalisierung
4. Digitalisierung und Personalplanung und -beschaffung
  - 4.1 Begriff Personalplanung und -beschaffung
  - 4.2 Digitale Personalplanung
  - 4.3 Digitales Recruiting
5. Ansätze zum digitalen Lernen in der Personalentwicklung
  - 5.1 Begriff Personalentwicklung und digitales Lernen
  - 5.2 Informelles Lernen am Arbeitsplatz
  - 5.3 Rolle von HR und Führungskräften
  - 5.4 Digitale Lerntechnologien
6. Digital Leadership
  - 6.1 Begriff Digital Leadership
  - 6.2 Paradigmenwechsel in der Führung
  - 6.3 Leitbild der digitalen Führungskraft
  - 6.4 Widerspruchstoleranz als Schlüsselkompetenz
7. Digitale Transformation
  - 7.1 Begriff Digitale Transformation
  - 7.2 Vier Kategorien digitaler Reife
  - 7.3 Akteure und Betroffene
  - 7.4 Treiber digitaler Transformation
  - 7.5 Digitalisierung und Unternehmenskultur
  - 7.6 Veränderung der Organisationsstrukturen
  - 7.7 Management und Verantwortlichkeiten im Transformationsprozess

8. Rahmenbedingungen erfolgreicher Digitalisierung
  - 8.1 Rechtliche Rahmenbedingungen
  - 8.2 Ethische Rahmenbedingungen
  - 8.3 Digital Workplace
  - 8.4 Aussagekräftige IT-Systeme
  - 8.5 Digitales Mindset und Kompetenzprofil der Mitarbeiter
  - 8.6 Digitales Gesundheitsmanagement
9. Neue Berufe infolge der Digitalisierung
  - 9.1 Einführung
  - 9.2 Digital geprägte Berufe
  - 9.3 Fazit und Ausblick

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Armutat, S. et al. (Hrsg.) (2018): Personalmanagement in Zeiten von Demografie und Digitalisierung. Herausforderungen und Bewältigungsstrategien für den Mittelstand. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden.
- Barton, T./Müller, C./ Seel, C. (Hrsg.) (2018): Digitalisierung in Unternehmen. Von den theoretischen Ansätzen zur praktischen Umsetzung. SpringerVieweg-Verlag, Wiesbaden.
- Graft, N./Gramß, D./Edelkraut, F. (2017): Agiles Lernen. Neue Rollen, Kompetenzen und Methoden im Unternehmenskontext. Haufe-Verlag, Freiburg/München/ Stuttgart.
- Hermeier, B./Heupel, T./Fichtner-Rosada, S. (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden.
- Jochmann, W./Böckenholt, I./Diestel, S. (Hrsg.) (2017): HR-Exzellenz. Innovative Ansätze in Leadership und Transformation. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden
- Matusiewicz, D./Kaiser, L. (Hrsg.) (2018): Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPEDHR01

# Personalwesen Spezialisierung I

Modulcode: BWPW1

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung I (Einführung))

## Kurse im Modul

- Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) (BWPW01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur, 90 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls**

- Total Quality Management, Reengineering, Lean Management, Benchmarking und Kaizen als Instrumente des Change Managements; Gemeinsamkeiten langlebiger Unternehmen; Hauptursachen für Widerstand gegen Veränderungen; Umgang mit Widerstand; acht Stufen des Lernprozesses bei Change Management
- Veränderungen in den Unternehmensbereichen Forschung und Entwicklung, Beschaffungsmanagement, Produktionsmanagement, Marketing und Unternehmensorganisation; zehn Schritte zur schlanken Managementkonzeption
- Reengineering als fundamentales Überdenken und radikales Umgestalten von Unternehmen; Konzentration auf das, was sein sollte; Erfolg bei Unternehmensleistungen mit klaren Visionen, Engagement und Beharrlichkeit
- Kaizen als ständige Verbesserung unter Einbeziehung aller Mitarbeiter; Planen, Ausprobieren, Überprüfen und Umsetzen als Phasen des Demingkreises; Kaizen-Strategien bei höheren Ansprüchen der Kunden, stärkerem Wettbewerb, steigenden Personalkosten und niedriger Arbeitsproduktivität
- Zielsystem der flexiblen Arbeitszeit; Beschaffungskosten bei der Einführung eines Arbeitszeitsystems; laufend wiederkehrende Betriebskosten eines Arbeitszeitsystems
- Faktoren des internationalen Personalmanagements; Risiken einer Auslandsbeschäftigung; Haupteinflussfaktoren für internationales Personalmanagement; Einflussfaktoren der Personalauswahl und Stellenbesetzung im Ausland

**Qualifikationsziele des Moduls****Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements im Rahmen des Change Managements zu skizzieren.
- mit Widerständen bei Veränderungen im Betrieb umzugehen.
- schrittweise eine Lean Management-Konzeption im Betrieb einzuführen.
- Reengineering als Führungskonzeption zu verstehen.
- mit Systematik Kaizen dauerhaft im Betrieb zu installieren.
- Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle zu beschreiben.
- zwischen nationalem und internationalem Personalmanagement zu differenzieren.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources



# Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Kurscode: BWPW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vertieft das Fachwissen aus dem Bereich Personalwesen. Es werden aktuelle personalpolitische Fragestellungen aufgegriffen, die der wertschöpfungsorientierten Personalführung im Unternehmen dienen, z. B. Verhalten als Führungskraft in Organisationen mit Leadership und Unternehmenskultur. Mit Coaching und Empowerment wird das zukünftige Führungsverhalten im Unternehmen aufgezeigt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements im Rahmen des Change Managements zu skizzieren.
- mit Widerständen bei Veränderungen im Betrieb umzugehen.
- schrittweise eine Lean Management-Konzeption im Betrieb einzuführen.
- Reengineering als Führungskonzeption zu verstehen.
- mit Systematik Kaizen dauerhaft im Betrieb zu installieren.
- Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle zu beschreiben.
- zwischen nationalem und internationalem Personalmanagement zu differenzieren.

## Kursinhalt

1. Wege im Change Management zur lernenden Organisation
  - 1.1 Warum ist Change Management überhaupt erforderlich?
  - 1.2 Widerstand gegen Veränderungen
  - 1.3 Welche Grundsätze des Change Managements führen zur lernenden Organisation?
2. Lean Management als Führungskonzeption des Change Managements
  - 2.1 In welche Perspektiven lässt sich Lean Management differenzieren?
  - 2.2 Wie zeigen sich Lean Management-Ansätze in der Praxis?
  - 2.3 Mit welchen zehn Schritten führt man ein Lean Management Konzept ein?

3. Reengineering als Führungskonzeption des Change Managements
  - 3.1 Was unterscheidet Reengineering von den anderen Managementprogrammen zur Leistungsverbesserung?
  - 3.2 Welche Leitfragen treiben den Reengineering-Prozess an?
  - 3.3 Wie kann Reengineering Rahmenbedingungen ändern? – Beispiele zum Reengineering aus der Praxis
4. Kaizen als Führungskonzeption des Change Managements
  - 4.1 Mit welcher Systematik lässt sich Kaizen dauerhaft im Unternehmen installieren?
  - 4.2 Welche Aufgaben fallen dem Kaizen-Management zu?
5. Arbeitszeitmanagement im Rahmen des Mitarbeitermarketings
  - 5.1 Ziele und Unterteilungen der Arbeitszeit
  - 5.2 Welche Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle gibt es?
  - 5.3 Wie lassen sich flexible Arbeitszeitsysteme mit Kosten- und Nutzenanalysen bewerten?
6. Internationales Personalmanagement
  - 6.1 Wie unterscheidet sich nationales und internationales Personalmanagement?
  - 6.2 Welche Faktoren beeinflussen das internationale Personalmanagement?
  - 6.3 Worauf ist bei der internationalen Auswahl, Rekrutierung und Stellenbesetzung zu achten?

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berger, F./Brownell, J. (2009): Organizational Behaviour for the Hospitality Industry. Pearson, New Jersey, S. 59–67.
- Dettmer, H./Hausmann, T. (Hrsg.) (2012): Organisations-/Personalmanagement und Arbeitsrecht in Hotellerie und Gastronomie. 4. Auflage, Verlag Handwerk und Technik, Hamburg, S. 157–178.
- Hänssler, K. H. (Hrsg.) (2011): Management in Hotellerie und Gastronomie. 8. Auflage, Oldenbourg, München, S. 81–84.
- Hitt, M. A./Miller, C. C./Colella, A. (2009): Organizational Behaviour. 3. Auflage, Wiley, Jefferson City (MO), S. 77–85.
- Pircher-Friedrich, A. M. (2000): Strategisches Management in Hotellerie und Gastronomie. dfv, Frankfurt a. M., S. 173–176.
- Pircher-Friedrich, A. M./Friedrich, R. K. (2009): Gesundheit, Erfolg und Erfüllung. Eine Anleitung – auch für Manager. ESV, Berlin, S. 192–196.
- Schaetzing, E. E. (2001): Motivation zu Spitzenleistungen. IHRA Managementinstitut, München, S. 231–238.
- Schaetzing, E. E. (2013): Management in Hotellerie und Gastronomie. 11. Auflage, Matthaes, Frankfurt a. M. S. 562–580 und S. 591–607.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWPW01

# Organizational Behavior

Modulcode: DLBBWOB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Organizational Behavior)

## Kurse im Modul

- Organizational Behavior (DLBBWOB01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Relevanz und Bedeutung von Organizational Behavior
- Job Performance
- Commitment
- Organisationsbezogene Mechanismen
- Gruppenbezogene Mechanismen
- Individualmechanismen
- Individualcharakteristika

**Qualifikationsziele des Moduls****Organizational Behavior**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Commitment und Performance als die kritischen abhängigen Variablen zu begründen.
- Organisationale, gruppenbezogene und Individualmechanismen im Organizational Behavior zu erklären sowie ihren Bezug zu Commitment und Performance zu beschreiben.
- Den Einfluss von individuellen Charakteristika auf Individualmechanismen (wie Zufriedenheit, Stress, Motivation, Vertrauen und Entscheidungsfindung) zu erklären.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management



# Organizational Behavior

Kurscode: DLBBWOB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Viele Entscheidungen werden nicht ausschließlich auf finanzieller oder wertschöpfungsbezogener Grundlage, sondern auf Basis persönlicher Agenden, persönlicher Vorlieben oder internem Wettstreit getroffen. Dieser Kurs zielt daher darauf ab, ein klares und theoriegeleitetes Verständnis von Verhalten, Interaktionen und Konflikten in Organisationen zu vermitteln. Der Kurs beschäftigt sich daher intensiv mit den psychologischen, soziologischen und anthropologischen Grundlagen und Dynamiken in Organisationen. Ausgehend von den beiden kritischsten Verhaltensvariablen im Arbeitskontext, Performance und Commitment, werden Variablen und Zusammenhänge diskutiert, die wesentlichen Einfluss auf diese haben. Im Einzelnen werden organisationale, gruppenbezogene und Individualmechanismen sowie Individualcharakteristika als Erklärungsgegenstände eruiert. Im Rahmen der Organisationalen Mechanismen werden Unternehmenskultur und Organisationsstruktur diskutiert. Im Rahmen der gruppenbezogenen Mechanismen werden Führungsstile, Machtstrukturen, Verhandlungsstrategien sowie Gruppendynamik und Heterogenität erörtert. Individualmechanismen umfassen Arbeitszufriedenheit, Stress, Motivation, Fairness, Vertrauen und Entscheidungsfindung. Auf diese wirken wiederum die Individualcharakteristika (Fähigkeiten und Persönlichkeit) ein.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Commitment und Performance als die kritischen abhängigen Variablen zu begründen.
- Organisationale, gruppenbezogene und Individualmechanismen im Organizational Behavior zu erklären sowie ihren Bezug zu Commitment und Performance zu beschreiben.
- Den Einfluss von individuellen Charakteristika auf Individualmechanismen (wie Zufriedenheit, Stress, Motivation, Vertrauen und Entscheidungsfindung) zu erklären.

## Kursinhalt

1. Einführung in Organizational Behavior
  - 1.1 Einstellungen und Verhalten als Determinanten von Performance und Commitment
  - 1.2 Organisationale Mechanismen
  - 1.3 Gruppenbezogene Mechanismen
  - 1.4 Individualcharakteristika
  - 1.5 Individualmechanismen

2. Zielgrößen: Performance und Commitment
  - 2.1 Performance
  - 2.2 Commitment
3. Organisationale Mechanismen
  - 3.1 Unternehmensstruktur
  - 3.2 Unternehmenskultur
4. Gruppenbezogene Mechanismen
  - 4.1 Führungsstile
  - 4.2 Machtstrukturen
  - 4.3 Verhandlungsstrategien
  - 4.4 Teamdynamiken
  - 4.5 Diversity
5. Individualcharakteristiken
  - 5.1 Fähigkeit und Intelligenz
  - 5.2 Persönlichkeit
6. Individualmechanismen
  - 6.1 Job Satisfaction
  - 6.2 Stress
  - 6.3 Motivation
  - 6.4 Vertrauen
  - 6.5 Gerechtigkeit
  - 6.6 Lernen und Entscheiden

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Colquitt, J./Lepine, J. A./Wesson, M. J. (2018): Organizational behavior. Improving performance and commitment in the workplace. 6. Auflage, McGraw-Hill Irwin, New York.
- Luthans, F./Luthans, B. C./Luthans, K. W. (2015): Organizational Behavior. An Evidence-based approach. 13. Auflage, Information Age Publishing, Charlotte, North Carolina.
- Robins, S. P./Judge, T. A. (2016): Organizational behavior. Prentice Hall International, New Jersey.
- Stock-Homburg, R. M. (2013): Personalmanagement. Theorien – Konzepte – Instrumente. 3. Auflage, Springer Gabler, Berlin.
- Weinert, A. B. (2004): Organisations- und Personalpsychologie. 6. Auflage, Beltz, Weinheim.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Fallstudie
--	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBBWOB01

## Projekt: Neue Formen der Zusammenarbeit

Modulcode: DLBNWPNFZA

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	DLBKA01	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Projekt: Neue Formen der Zusammenarbeit)

### Kurse im Modul

- Projekt: Neue Formen der Zusammenarbeit (DLBNWPNFZA01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Das Modul befasst sich mit der Planung und Durchführung eines Projektes aus dem Bereich „Neue Formen der Zusammenarbeit“, die infolge von Megatrends derzeit entstehen. Dabei kann das Projekt die intra- und interorganisationale Zusammenarbeit betreffen. Im Rahmen der innerorganisationalen Zusammenarbeit sind auch disziplinenübergreifende Ansätze wie etwa im Bereich der Mensch-Maschine-Kollaboration in Betracht zu ziehen.

<b>Qualifikationsziele des Moduls</b>	
<b>Projekt: Neue Formen der Zusammenarbeit</b>	
Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ den Aspekt „Neue Formen der Zusammenarbeit“ inhaltlich zu belegen und zu definieren.</li><li>▪ die einzelnen Phasen des Projektmanagements in Bezug auf ein konkretes Projektthema aus dem Bereich neue Formen der Zusammenarbeit zu erklären und an einem Beispielprojekt zu durchlaufen.</li><li>▪ wichtige Methoden und Werkzeuge des Projektmanagements praxisorientiert anzuwenden.</li><li>▪ den Fortgang des Projektes zu reflektieren und zu dokumentieren.</li></ul>	
<b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b>	<b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b>
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Personalwesen	Alle Bachelor-Programme im Bereich HR



# Projekt: Neue Formen der Zusammenarbeit

Kurscode: DLBNWPNFZA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBKA01

## Beschreibung des Kurses

Gegenstand des Kurses sind neue Formen der Zusammenarbeit, die die Kooperation in und zwischen Unternehmen verändern. Sie sollen von den Studierenden praxisorientiert mit Inhalten belegt werden. Auf Basis eines konkreten Themas aus diesem Bereich wird ein Projekt durchgeführt und ein Projektbericht erstellt, in dem die Studierenden den Fortgang des Projektes von der Projektdefinition bis zum Projektabschluss dokumentieren. Die methodische Projektmanagementkompetenz steht dabei im Vordergrund.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Aspekt „Neue Formen der Zusammenarbeit“ inhaltlich zu belegen und zu definieren.
- die einzelnen Phasen des Projektmanagements in Bezug auf ein konkretes Projektthema aus dem Bereich neue Formen der Zusammenarbeit zu erklären und an einem Beispielprojekt zu durchlaufen.
- wichtige Methoden und Werkzeuge des Projektmanagements praxisorientiert anzuwenden.
- den Fortgang des Projektes zu reflektieren und zu dokumentieren.

## Kursinhalt

- Neue Formen der Zusammenarbeit sind geprägt durch die computerunterstützte und internetbasierte Kooperation von Menschen, die raum- und zeitübergreifend erfolgen kann. Diese neuen Formen können zudem durch die Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Disziplinen, Organisationen und demografischer Merkmale geprägt sein. Diese Kooperationsformen gehen zurück auf verschiedene Megatrends, etwa die Digitalisierung, die Globalisierung, der demografische Wandel oder der Wertewandel sein. Mögliche Inhalte des Kurses sind daher:
  - Zusammenarbeit virtueller Teams, altersgemischter Teams
  - Zusammenarbeit auf Distanz
  - Diversity Ansätze (Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, Kultur)
  - Verstärkte Zusammenarbeit mit Externen, z.B. Zeitarbeitern
  - Mensch-Maschine-Kooperation
  - Kooperation durch Einsatz von Kollaborationstools
- Ein Thema der vorgenannten Art wird in einem Projekt eigenständig konzipiert und durchgeführt, sodass der Transfer von erworbenem Fachwissen in die Unternehmenspraxis im Vordergrund steht. Die Dokumentation erfolgt über den Projektbericht. Er dokumentiert

den Fortgang des Projekts von der Projektdefinition, der Projektplanung und -durchführung bis hin zum Projektabschluss. Neben der inhaltlichen Ausgestaltung neuer Formen der Zusammenarbeit steht auch im Vordergrund, die Grundzüge des Projektmanagements zu verstehen und diese in der Praxis anzuwenden.

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Fortmann, H.R./Kolocek, B. (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends – Arbeitsraum – Menschen – Kompetenzen. Springer/Gabler-Verlag, Wiesbaden.
- Hermeier, B./Heupel, T./Fichtner-Rosada, S. (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. Springer/Gabler-Verlag, Wiesbaden.
- Kuster, J. /Bachmann, C. et al. (2019): Handbuch Projektmanagement: Agil – Klassisch – Hybrid. 4. Auflage, Springer/Gabler-Verlag, Wiesbaden.
- Lauer, T. (2014): Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Peipe, S. (2018): Crashkurs Projektmanagement. Grundlagen für alle Projektphasen. 7. Auflage, Haufe Lexware, Freiburg.
- Timinger, H. (2017): Modernes Projektmanagement: Mit traditionellem, agilem und hybridem Vorgehen zum Erfolg. Wiley-Verlag, Weinheim.
- Wörwag, S./Cloots, A. (Hrsg.) (2018): Zukunft der Arbeit – Perspektive Mensch. Springer/Gabler-Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Projekt
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBNWPNFZA01





# 4. Semester

---





## Leadership 4.0

Modulcode: DLBWPLS

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Leadership 4.0)

### Kurse im Modul

- Leadership 4.0 (DLBWPLS01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Klassisches Verständnis von Führung
- Führungsinstrumente
- Führung versus Leadership
- Integrales Menschenbild als zukunftsweisendes Modell
- Eigenschaften und Kompetenzen eines Leaders
- Leadership-Modelle
- Agile Leadership-Instrumente

<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Leadership 4.0</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die klassischen Theorien des Führungsverständnisses und neue Leadership-Modelle zu erläutern.</li> <li>▪ die Begriffe Führung und Leadership voneinander abzugrenzen.</li> <li>▪ auf dem Verständnis erfolgreicher Führungsmodelle diese vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Veränderungen zu reflektieren.</li> <li>▪ ein Verständnis für die Notwendigkeit anderer Formen der organisationalen Lenkung zu entwickeln.</li> <li>▪ je nach Reifegrad eines Unternehmens entsprechende Leadership-Methoden zu implementieren.</li> <li>▪ über ein fundiertes theoretisches Wissen zu verfügen, das sie auf anwendungsbezogene Fragestellungen anwenden können.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Betriebswirtschaft &amp; Management</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft &amp; Management</p>

# Leadership 4.0

Kurscode: DLBWPLS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Wettbewerbsfähigkeit hängt heute mehr denn je von konstanter Innovationsfähigkeit ab. Das stellt neue Anforderungen an das Management von Firmen. Die Aufgabe erfolgreicher Innovations- und Unternehmenslenker besteht nicht mehr darin, Richtung und Lösungen vorzugeben, sondern einen Rahmen zu schaffen, in dem Andere Innovationen entwickeln. Dieser Wandel, der sich derzeit mit voller Kraft in Unternehmen vollzieht, erfordert eine Weiterentwicklung des klassischen Führungsbegriffs und dessen Prinzipien. Geschäftsmodelle stehen vor dem Hintergrund des Digitalen Wandels sowie dem Vormarsch der Künstlichen Intelligenz permanent auf dem Prüfstand. Es gilt daher, einerseits an mehreren Projekten gleichzeitig zu arbeiten, sich jederzeit flexibel veränderten Rahmenbedingungen anzupassen; auf der anderen Seite wollen Mitarbeiter anders in den Arbeitsprozess eingebunden werden. Sinn und Flexibilität für deren persönliche und familiäre Situation spielen dabei zunehmend eine Rolle. Innovations- und Unternehmenslenker können all diesen vielfältigen Herausforderungen nur mit Leadership begegnen, indem sie andere inspirieren, weiter zu denken und bereichsübergreifend zu handeln, also visionär zu sein. Ein Verständnis, Wissen und Instrumentarien hierzu sollen in dem Kurs vermittelt werden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die klassischen Theorien des Führungsverständnisses und neue Leadership-Modelle zu erläutern.
- die Begriffe Führung und Leadership voneinander abzugrenzen.
- auf dem Verständnis erfolgreicher Führungsmodelle diese vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Veränderungen zu reflektieren.
- ein Verständnis für die Notwendigkeit anderer Formen der organisationalen Lenkung zu entwickeln.
- je nach Reifegrad eines Unternehmens entsprechende Leadership-Methoden zu implementieren.
- über ein fundiertes theoretisches Wissen zu verfügen, das sie auf anwendungsbezogene Fragestellungen anwenden können.

### **Kursinhalt**

1. Grundlagen des klassischen Führungsverständnisses
  - 1.1 Definition des Führungsbegriffs und der Führungstätigkeit
  - 1.2 Klassische theoretische Ansätze (eigenschaftstheoretischer Ansatz, verhaltenstheoretischer Ansatz, situationsorientierter Ansatz, interaktionistischer Ansatz, transaktionaler Ansatz)
2. Führungsinstrumente
  - 2.1 Mitarbeitergespräche
  - 2.2 Zielvereinbarung
  - 2.3 Leistungsbeurteilungsgespräche
3. Führung versus Leadership
  - 3.1 Abgrenzung der Konstrukte
  - 3.2 Relevanz von Leadership im Rahmen des organisationalen Wandels
  - 3.3 Leadership-Prinzipien
4. Integrales Menschenbild als zukunftsweisendes Modell (K. Wilber)
5. Eigenschaften und Kompetenzen
  - 5.1 Vertrauen und Kommunikation
  - 5.2 Macht und Emotionen
6. Leadership-Modelle
  - 6.1 Transformationale Führung
  - 6.2 Laterale Führung
  - 6.3 Leadership als agile Rolle
  - 6.4 Positive Leadership und Self-Leadership
  - 6.5 Shared Leadership und Shared Network Leadership
  - 6.6 Empowering Leadership
  - 6.7 Holokratie
7. Agile Leadership-Instrumente
  - 7.1 Appreciate Inquiry
  - 7.2 Chefwahl
  - 7.3 VUCA-Management

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten. Achtsamkeit, Selbstreflexion, Soft Skills und Kompetenzsysteme. Springer, Wiesbaden.
- Creusen, U./Eschemann, N.-R./Joahnn, T. (2010): Positive Leadership. Psychologie erfolgreicher Führung. Erweiterte Strategien zur Anwendung des Grid-Modells. Gabler, Wiesbaden.
- Evans, M. (1995): Führungstheorien – Weg-Ziel-Theorie. In: Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S. 1075 –1091.
- Furtner, M. R. (2017): Empowering Leadership. Mit selbstverantwortlichen Mitarbeitern zu Innovation und Spitzenleistungen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Furtner, M. R./Baldegger, U. (2016): Self-Leadership und Führung. Theorien, Modelle und praktische Umsetzung. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Manager Magazin Verlagsgesellschaft (Hrsg.) (2015): Harvard Business Manager Spezial: Leadership. Wie geht Führung im Zeitalter digitaler Transformation? Ein Heft über Management im Wandel. 37. Jg.
- Hofer, S. (2016): Agiler führen. Einfache Maßnahmen für bessere Teamarbeit, mehr Leistung und höhere Kreativität. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits- Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Maxwell, J. C. (2016): Leadership. Die 21 wichtigsten Führungsprinzipien. 8. Auflage, Brunnen, Gießen.
- Wilber, K. (2012): Integrale Psychologie. Geist, Bewusstsein, Psychologie, Therapie. Arbor, Freiburg.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPLS01



# Personalmarketing und -entwicklung

Modulcode: DLPME

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Regina Cordes (Personalmarketing und -entwicklung)

## Kurse im Modul

- Personalmarketing und -entwicklung (DLPME01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagen des Personalmarketings</li> <li>▪ Employer Branding</li> <li>▪ Externes Personalmarketing</li> <li>▪ Internes Personalmarketing</li> <li>▪ Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings</li> <li>▪ Grundlagen der Personalentwicklung</li> <li>▪ Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle</li> <li>▪ Methoden und Instrumente der Personalentwicklung</li> <li>▪ Führungskräfteentwicklung</li> <li>▪ Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Personalmarketing und -entwicklung</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Bereiche Personalmarketing und -entwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.</li> <li>▪ die Ziele, Methoden und Instrumente des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu erläutern.</li> <li>▪ die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings und der Personalentwicklung nachzuvollziehen.</li> <li>▪ alternative Möglichkeiten der Organisation des Personalmarketings und der Personalentwicklung darzulegen.</li> <li>▪ die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Personalmarketing und Personalentwicklung zu erläutern.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources</p>

# Personalmarketing und -entwicklung

Kurscode: DLPMUE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland steigt die Bedeutung des Personalmarketings und der Personalentwicklung in Unternehmen. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Personalmarketings und des Employer Brandings zu sichern oder aber eigene Mitarbeiter weiterzuentwickeln und höher zu qualifizieren, werden langfristig erfolgreich sein können. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu vermitteln.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Personalmarketing und -entwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings und der Personalentwicklung nachzuvollziehen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation des Personalmarketings und der Personalentwicklung darzulegen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Personalmarketing und Personalentwicklung zu erläutern.

## Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalmarketings
  - 1.1 Wandel des Personalmarketings & demografischer Wandel
  - 1.2 Begriffsdefinition & Gegenstand des Personalmarketings
2. Employer Branding
  - 2.1 Entwicklung einer Arbeitgebermarke
  - 2.2 Arbeitgeber-Rankings und Generation Y

3. Externes Personalmarketing
  - 3.1 Personalbeschaffung und -auswahl
  - 3.2 Personalmarketing in sozialen Netzwerken & Recruiting 2.0
  - 3.3 Messen, Events Hochschulmarketing
4. Internes Personalmarketing
  - 4.1 Mitarbeiterbindung
  - 4.2 Nachfolgemangement
  - 4.3 Anreiz- und Vergütungsmodelle
  - 4.4 Work-Life-Balance
5. Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings
  - 5.1 Organisationsmodelle für das Personalmarketing
  - 5.2 Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung
6. Grundlagen der Personalentwicklung
  - 6.1 Begriffsdefinition und Gegenstand der Personalentwicklung
  - 6.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalentwicklung
  - 6.3 Wandel der Personalentwicklung
7. Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle
  - 7.1 Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen
  - 7.2 Kompetenzmodelle
  - 7.3 Erhebung von Entwicklungsbedarfen
8. Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
  - 8.1 Bildung
  - 8.2 E-Learning und Web Based Trainings
  - 8.3 Mitarbeitergespräche und Feedbacks
  - 8.4 Wissensmanagement
9. Führungskräfteentwicklung
  - 9.1 Talent Management und Karrierepfade
  - 9.2 360-Grad-Feedbacks
  - 9.3 Coaching und Mentoring
  - 9.4 Auslandsentsendungen

10. Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung
  - 10.1 Die Rolle des Personalentwicklers
  - 10.2 Organisationsmodelle für die Personalentwicklung
  - 10.3 Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln.
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Berthel, J./Becker, F. G. (2010): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 9. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Jung, H. (2011): Personalwirtschaft. 9. Auflage, Oldenbourg, München.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resources Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Auflage, Oldenbourg, München.
- Olfert, K. (2010): Personalwirtschaft. 14. Auflage, Kiehl, Ludwigshafen.
- Trost, A. (Hrsg.) (2009): Employer Branding. Arbeiter positionieren und präsentieren. Luchterhand, Köln.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLPMUE01



# Agiles Management

Modulcode: DLBNWAM

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	----------------------------	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

N.N. (Agiles Management)

## Kurse im Modul

- Agiles Management (DLBNWAM01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen des agilen Managements
- Treiber der Agilität
- Agile Methoden
- Agile Organisation
- Agile Führung
- Agile Planung
- Agiler Personaleinsatz
- Kontrolle in agilen Organisationen
- Digitale Tools als Voraussetzung für Agilität
- Kritische Reflexion

**Qualifikationsziele des Moduls****Agiles Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff des agilen Managements zu erklären und die Grundlagen ebenso wie die Treiber von Agilität zu benennen.
- wichtige Konzepte der Agilität wie Scrum und Kanban und ihre Merkmale aufzuzeigen.
- die Grundlagen des agilen Managements zu beschreiben und die Einflüsse von Agilität in Bezug auf die funktionalen Managementdimensionen (Organisation, Führung, Planung, Personaleinsatz, Kontrolle) wiederzugeben.
- Grenzen und Risiken von Agilität zu verstehen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# Agiles Management

Kurscode: DLBNWAM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Agilität ist ein neuer Begriff, der sich sowohl in der Unternehmenspraxis als auch in der Managementliteratur als zentraler Aspekt der Unternehmens- und Mitarbeiterführung wiederfindet. Ein Ziel dieses Kurses ist es daher, die Bedeutung sowie die Besonderheiten des agilen Managements herauszustellen und den Studierenden einen Überblick über den aktuellen Stand der Diskussion zu geben. Dabei werden nicht nur die Begriffe der Agilität und des agilen Managements definiert, sondern auch die Treiber der Agilität und die in der Praxis vorwiegend verwendete agile Konzepte wie Scrum und Kanban aufgegriffen. In diesem Kurs wird der Begriff des Managements im Sinne einer funktionalen Dimension (Management übernimmt bestimmte Aufgaben) definiert und im weiteren Verlauf zugrunde gelegt, sodass eine Abgrenzung zu der institutionellen Dimension (Management ist das Management) erfolgt. Entsprechend stehen die Einflüsse von Agilität auf die Managementfunktionen „Organisation, Führung, Planung, Personaleinsatz und Kontrolle“ im Vordergrund des Kurses. Der Kurs schließt mit einer kritischen Reflexion ab, da Agilität nicht als Allheilmittel aufgefasst werden darf, sondern mit Grenzen und Konflikten behaftet sein kann. So ist Agilität nicht für alle Aufgaben gleichermaßen geeignet und kann für sehr stark intrinsisch motivierte Mitarbeiter ein Gesundheitsrisiko darstellen. Zudem entstehen aus gleichzeitig vorhandenem agilem Denken gepaart mit dem hierarchischen Organisationsprinzip nicht selten Konflikte, die zu Produktivitätsverlusten führen können.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff des agilen Managements zu erklären und die Grundlagen ebenso wie die Treiber von Agilität zu benennen.
- wichtige Konzepte der Agilität wie Scrum und Kanban und ihre Merkmale aufzuzeigen.
- die Grundlagen des agilen Managements zu beschreiben und die Einflüsse von Agilität in Bezug auf die funktionalen Managementdimensionen (Organisation, Führung, Planung, Personaleinsatz, Kontrolle) wiederzugeben.
- Grenzen und Risiken von Agilität zu verstehen.

### **Kursinhalt**

1. Grundlagen des agilen Managements
  - 1.1 Einführung in die Thematik
  - 1.2 Definition des Begriffs Management
  - 1.3 Definition des Begriffs Agilität
  - 1.4 Agilität und Mindset
2. Treiber der Agilität
  - 2.1 Agilität als Antwort auf Veränderung
  - 2.2 Externe Treiber für Agilität
  - 2.3 Interne Treiber für Agilität
3. Agile Konzepte
  - 3.1 Scrum
  - 3.2 Kanban
  - 3.3 Weitere agile Methoden
4. Agile Organisation
  - 4.1 Begriff der agilen Organisation
  - 4.2 Selbstorganisation als Kernelement
  - 4.3 Transformation und Reifegradmodell der Organisation
  - 4.4 Trafo-Modell zur agilen Organisationsentwicklung
5. Agile Führung
  - 5.1 Veränderte Rolle der Führungskraft
  - 5.2 Begriff und Prinzipien agiler Führung
  - 5.3 Selbstführung als Voraussetzung für Agilität
6. Agile Planung
  - 6.1 Begriff und Prinzipien der agilen Planung
  - 6.2 Agile Planung
  - 6.3 Neue Planungsmethoden
7. Agiler Personaleinsatz
  - 7.1 Begriff und Einordnung in den Personalmanagementprozess
  - 7.2 Agile strategische Personalbedarfsplanung
  - 7.3 Rahmenbedingungen für den agilen Personaleinsatz

8. Kontrolle in agilen Organisationen
  - 8.1 Begriff und Funktion der Kontrolle
  - 8.2 Agilität und Kontrolle – ein Widerspruch?
  - 8.3 Managementkontrollsysteme im Wandel
9. Digitale Tools als Voraussetzung für Agilität
  - 9.1 Kollaborationstools
  - 9.2 Neue Technologien
10. Kritische Reflexion
  - 10.1 Agilität als Allheilmittel
  - 10.2 Agilität als Gesundheitsrisiko
  - 10.3 Agilität und Hierarchie

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Deeken, M./Fuchs, T. (2018): Agiles Management als Antwort auf die Herausforderungen der Digitalisierung. Praktische Erkenntnisse und Gestaltungshinweise für die Bankenbranche. Springer/Gabler-Verlag, Wiesbaden.
- Häusling, A. (2018): Agile Organisationen: Transformationen erfolgreich gestalten – Beispiele agiler Pioniere. Haufe Lexware-Verlag, Freiburg.
- Kotter, J.P. (2012): How the most innovative companies capitalize on today's rapid fire strategic challenges – and still make their numbers: Accelerate! Harvard Business Review, 90(11), S. 43–58.
- Lang, M./Scherber, S. (Hrsg.) (2015): Agiles Management: Innovative Methoden und Best Practices. Symposion-Verlag, Düsseldorf.
- Moser, M. (2017): Hierarchielos führen. Anforderungen an eine moderne Unternehmens- und Mitarbeiterführung. Springer/Gabler-Verlag, Wiesbaden.
- Niedner, B. (2018): Agil ohne Planung: Wie Unternehmen von der Natur lernen können. Haufe-Verlag, Freiburg.
- Thomaschewski, D./Völker, R. (Hrsg.) (2019): Agiles Management. Kohlhammer-Verlag, Stuttgart.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Interkulturelle und ethische Handlungskompetenzen

Modulcode: DLBIHK

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Jürgen Matthias Seeler (Interkulturelle und ethische Handlungskompetenzen)

### Kurse im Modul

- Interkulturelle und ethische Handlungskompetenzen (DLBIHK01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In diesem Kurs erwerben die Studierenden das nötige Wissen, um interkulturelle Handlungskompetenzen sowie aktuelle Entwicklungen zu den Themen Diversity und Ethik zu verstehen. Die Studierenden verstehen, wie sie Lernprozesse zur Entwicklung der in diesen Bereichen wichtigen Kompetenzen systematisch planen und durchführen. Dazu werden zunächst wichtige Begriffe geklärt und voneinander abgegrenzt. Der Kulturaspekt wird aus verschiedenen Perspektiven erklärt. Zudem lernen Studierende, dass Kulturfragen auf unterschiedlichen Ebenen relevant sind, etwa innerhalb eines Staates, in einem Unternehmen und auch in jeder anderen Gruppe. In diesem Kontext erkennen die Studierenden auch den Zusammenhang zwischen Ethik und Kultur mit verschiedenen Interdependenzen. Auf der Grundlage dieses Wissens werden die Studierenden dann mit den unterschiedlichen Möglichkeiten und Potenzialen interkulturellen und ethischen Lernens und Arbeitens vertraut gemacht. Anhand von Praxisfällen werden die erlernten Zusammenhänge in ihrer Bedeutung für den heutigen Arbeitskontext in vielen Unternehmen deutlich gemacht. Die Studierenden bearbeiten sodann eine Fallstudie, in der das erworbene Wissen systematisch angewendet wird.</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Interkulturelle und ethische Handlungskompetenzen</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die wichtigsten Begriffe in den Bereichen Interkulturalität, Diversity und Ethik zu erklären.</li> <li>unterschiedliche Erklärungsmuster von Kultur voneinander abzugrenzen.</li> <li>Kultur auf verschiedenen Ebenen zu begreifen.</li> <li>Prozesse interkulturellen Lernens und Arbeitens zu planen.</li> <li>die Interdependenzen von Kultur und Ethik zu verstehen.</li> <li>eine Fallstudie zur interkulturellen Handlungskompetenz selbständig zu bearbeiten.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Das Modul ist eigenständig. Es liefert Grundlagenkenntnisse für alle weiteren Module.</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Studiengänge des IUBH-Fernstudiums</p>



# Interkulturelle und ethische Handlungskompetenzen

Kurscode: DLBIHK01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erwerben die Studierenden das nötige Wissen, um interkulturelle Handlungskompetenzen sowie aktuelle Entwicklungen zu den Themen Diversity und Ethik zu verstehen. Die Studierenden verstehen, wie sie Lernprozesse zur Entwicklung der in diesen Bereichen wichtigen Kompetenzen systematisch planen und durchführen. Dazu werden zunächst wichtige Begriffe geklärt und voneinander abgegrenzt. Der Kulturaspekt wird aus verschiedenen Perspektiven erklärt. Zudem lernen Studierende, dass Kulturfragen auf unterschiedlichen Ebenen relevant sind, etwa innerhalb eines Staates, in einem Unternehmen und auch in jeder anderen Gruppe. In diesem Kontext erkennen die Studierenden auch den Zusammenhang zwischen Ethik und Kultur mit verschiedenen Interdependenzen. Auf der Grundlage dieses Wissens werden die Studierenden dann mit den unterschiedlichen Möglichkeiten und Potenzialen interkulturellen und ethischen Lernens und Arbeitens vertraut gemacht. Anhand von Praxisfällen werden die erlernten Zusammenhänge in ihrer Bedeutung für den heutigen Arbeitskontext in vielen Unternehmen deutlich gemacht. Die Studierenden bearbeiten sodann eine Fallstudie, in der das erworbene Wissen systematisch angewendet wird.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Begriffe in den Bereichen Interkulturalität, Diversity und Ethik zu erklären.
- unterschiedliche Erklärungsmuster von Kultur voneinander abzugrenzen.
- Kultur auf verschiedenen Ebenen zu begreifen.
- Prozesse interkulturellen Lernens und Arbeitens zu planen.
- die Interdependenzen von Kultur und Ethik zu verstehen.
- eine Fallstudie zur interkulturellen Handlungskompetenz selbständig zu bearbeiten.

## Kursinhalt

1. Grundlagen interkultureller und ethischer Handlungskompetenz
  - 1.1 Gegenstandsbereiche, Begriffe und Definitionen
  - 1.2 Relevanz interkulturellen und ethischen Handelns
  - 1.3 Interkulturelles Handeln – Diversity, Globalisierung, Ethik

2. Kulturkonzepte
  - 2.1 Hofstede's Kulturdimensionen
  - 2.2 Kulturdifferenzierung nach Hall
  - 2.3 Locus-of-Control-Konzept nach Rotter
3. Kultur und Ethik
  - 3.1 Ethik – Grundbegriffe und Konzepte
  - 3.2 Interdependenz von Kultur und Ethik
  - 3.3 Ethische Konzepte in verschiedenen Regionen der Welt
4. Aktuelle Themen im Bereich Interkulturalität, Ethik und Diversity
  - 4.1 Digital Ethics
  - 4.2 Gleichberechtigung und Gleichstellung
  - 4.3 Social Diversity
5. Interkulturelles Lernen und Arbeiten
  - 5.1 Akkulturation
  - 5.2 Lernen und Arbeiten in interkulturellen Arbeitsgruppen
  - 5.3 Strategien zum Umgang mit kulturell geprägten Konflikten
6. Fallbeispiele für kulturelle und ethische Konflikte
  - 6.1 Fallbeispiel Interkulturalität
  - 6.2 Fallbeispiel Diversity
  - 6.3 Fallbeispiel Interkulturalität und Ethik

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Emrich, C. (2011): Interkulturelles Management: Erfolgsfaktoren im globalen Business. Kohlhammer-Verlag, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Erll, A./Gymnich, M. (2015): Uni-Wissen Interkulturelle Kompetenzen: Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen – Kernkompetenzen. 4. Auflage, Klett Lerntraining, Stuttgart.
- Eß, O. (2010): Das Andere lehren: Handbuch zur Lehre Interkultureller Handlungskompetenz. Waxmann Verlag, Münster.
- Hofstede, G./ Hofstede, G. J./Minkov, M. (2017): Lokales Denken, globales Handeln Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. 6. Auflage, Beck, München.
- Leenen, W.R./Groß, A. (2018): Handbuch Methoden Interkultureller Bildung und Weiterbildung. Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Thomas, A. (2011): Interkulturelle Handlungskompetenz. Versiert, angemessen und erfolgreich im internationalen Geschäft. Gabler-Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Fallstudie
--	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBIHK01

## Sozialpsychologie

Modulcode: DLBWSPSPS

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Sozialpsychologie)

### Kurse im Modul

- Sozialpsychologie (DLBWSPSPS01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Macht des Sozialen</li> <li>▪ Sozialpsychologische Konzepte</li> <li>▪ Kommunikation</li> <li>▪ Konflikt, Aggression und Kooperation</li> <li>▪ Sozialpsychologische Theorie</li> <li>▪ Das Selbst</li> <li>▪ Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus</li> <li>▪ Einstellungen</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Sozialpsychologie</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Theorien, Methoden, Themengebiete und Befunde der Sozialpsychologie in ihren Grundzügen zu erklären.</li> <li>▪ das Zustandekommen menschlichen Verhaltens im Kontakt mit anderen zu skizzieren und die Reaktionen, die dadurch entstehen einzuschätzen.</li> <li>▪ die erworbenen Kenntnisse auf angewandte Fragestellungen zu übertragen.</li> <li>▪ sozialpsychologische Erkenntnisse auf alltägliche soziale Phänomene zu übertragen und anzuwenden.</li> <li>▪ wissenschaftliche Sachverhalte vor einem theoretischen Hintergrund der Sozialpsychologie zu analysieren und diese zu diskutieren.</li> <li>▪ ihre Fähigkeiten zur Analyse sozialer Situationen und sozialen Verhaltens zu entwickeln und weiter auszubauen.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften</p>



# Sozialpsychologie

Kurscode: DLBWSPSP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund, dass der soziale Austausch mit anderen den Alltag von Menschen im beruflichen und sozialen Umfeld bestimmt, stellt das Wissen um die grundlegenden Mechanismen, Prinzipien, Modellen und Theorien die Basis für jede Form von menschlicher Interaktion dar. Dies gewinnt insbesondere in Verbindung mit der aktuell zunehmenden Bedeutung von Konflikten im gesellschaftlichen und politischen Umfeld an Relevanz. Aber auch im Rahmen der stetig voranschreitenden Digitalisierung im Arbeitsumfeld gilt es, Arbeit in einem veränderten sozialen Miteinander neu zu organisieren. Die Studierenden lernen die maßgeblichen Theorien, Konzepte und Prinzipien im Rahmen des sozialen Miteinanders kennen. Methodische Zugänge zur Sozialpsychologie werden dabei ebenso vermittelt wie das Wissen um klassische Forschungsmethoden in diesem Kontext. Studierende sollen die vielfältigen Auswirkungen menschlichen Erlebens und Verhaltens im Kontext Dritter erkennen und praktisch nutzen können.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Theorien, Methoden, Themengebiete und Befunde der Sozialpsychologie in ihren Grundzügen zu erklären.
- das Zustandekommen menschlichen Verhaltens im Kontakt mit anderen zu skizzieren und die Reaktionen, die dadurch entstehen einzuschätzen.
- die erworbenen Kenntnisse auf angewandte Fragestellungen zu übertragen.
- sozialpsychologische Erkenntnisse auf alltägliche soziale Phänomene zu übertragen und anzuwenden.
- wissenschaftliche Sachverhalte vor einem theoretischen Hintergrund der Sozialpsychologie zu analysieren und diese zu diskutieren.
- ihre Fähigkeiten zur Analyse sozialer Situationen und sozialen Verhaltens zu entwickeln und weiter auszubauen.

## Kursinhalt

1. Die Macht des Sozialen
  - 1.1 Gegenstand und Forschungsmethoden der Sozialpsychologie
  - 1.2 Zentrale sozialpsychologische Experimente

2. Ausgewählte sozialpsychologische Konzepte
  - 2.1 Sozialer Einfluss und Affiliation
  - 2.2 Beiläufiger sozialer Einfluss
  - 2.3 Gruppe, Rolle und Status
  - 2.4 Erkenntnisse zentraler sozialpsychologischer Studien
  - 2.5 Minderheiteneinfluss
3. Kommunikation
  - 3.1 Kommunikation, Kommunikationsmodelle und -kanäle
  - 3.2 Axiome der Kommunikation von Watzlawick
  - 3.3 Kommunikationsstörungen und Kommunikationsregeln
  - 3.4 Selbst- und Fremdbild
4. Konflikt, Aggression und Kooperation
  - 4.1 Soziale Dilemmas
  - 4.2 Aggressives Verhalten und Aggression als soziales Problem
  - 4.3 Die Psychologie des Bösen
  - 4.4 Konfliktlösung durch Verhandeln als Mittel der Kooperation
5. Ausgewählte sozialpsychologische Theorien
  - 5.1 Attributionstheorie
  - 5.2 Konsistenztheorie
  - 5.3 Reaktanztheorie von Brehm
  - 5.4 Die Equity-Theorie von Adams und Gerechtigkeit
  - 5.5 Reaktanz
6. Das Selbst
  - 6.1 Selbsterkenntnis gewinnen
  - 6.2 Das Selbst der mentalen Repräsentation
  - 6.3 Die regulatorische Funktion des Selbst
  - 6.4 Die motivationale Funktion des Selbst
7. Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus
  - 7.1 Unterlassene Hilfeleistung
  - 7.2 Helfende Unterstützung
  - 7.3 Hilfeverhalten im Alltag

- |  |
|--|
| 8. Einstellungen                                   |
| 8.1 Inhalt, Struktur und Zweck von Einstellungen   |
| 8.2 Einstellungsänderungen                         |
| 8.3 Einstellungen und die Vorhersage von Verhalten |

<b>Literatur</b>
<b>Pflichtliteratur</b>
<b>Weiterführende Literatur</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Aronson, E./Wilson, T./Akert, R. (2014): Sozialpsychologie. 8. Auflage, Pearson Studium, München.</li><li>Gerrig, R. J./Zimbardo, P. G. (2014): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.</li><li>Jonas, K./Stroebe, W./Hewstone, M. (Hrsg.) (2014): Sozialpsychologie. 6. Auflage, Springer, Berlin.</li><li>Schulz von Thun, F. (2014): Miteinander reden. Störungen und Klärung. 48. Auflage, Rowohlt, Reinbek.</li><li>Stürmer, S./Siem, B. (2013): Sozialpsychologie in Gruppen. Reinhardt, München.</li><li>Werth, L./Mayer, J. (2008): Sozialpsychologie. Spektrum, Wiesbaden.</li><li>Zimbardo, P. G. (2016): Der Luzifer-Effekt. Die Macht der Umstände und die Psychologie des Bösen. Springer, Berlin.</li></ul>

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWSPSPS01

# Agiles Projektmanagement

Modulcode: DLBDBAPM

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Dr. Mark Menzel (Agiles Projektmanagement)

## Kurse im Modul

- Agiles Projektmanagement (DLBDBAPM01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- In diesem Kurs erlangen die Studierenden Handlungskompetenzen im Bereich des agilen Projektmanagements durch die eigenständige Bearbeitung eines Projekts. Hierbei wenden sie unter anderem die Werte, Aktivitäten, Rollen und Artefakte agiler Vorgehensweisen am Beispiel Scrum an.

**Qualifikationsziele des Moduls**

**Agiles Projektmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterschiede zwischen agilem und plangetriebenem Projektmanagement zu erläutern.
- agile Prinzipien zu erläutern.
- nach den in Scrum definierten Werten agil zusammenzuarbeiten.
- die in Scrum definierten Aktivitäten anzuwenden.
- die in Scrum definierten Rollen zu verantworten.
- die in Scrum definierten Artefakte zu erstellen und zu pflegen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Projektmanagement

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programm im Bereich Wirtschaft & Management



# Agiles Projektmanagement

Kurscode: DLBDBAPM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Unter Anwendung bekannter Methoden und Techniken aus dem Themengebiet des agilen Projektmanagements bearbeiten die Studierenden in diesem Kurs selbstständig eine praktische Fragestellung und erhalten so eine praktische Einführung in das agile Projektmanagement. Dabei erfolgt die Anwendung der einzelnen Grundprinzipien auch in Gegenüberstellung zu plangetriebenem Projektmanagement. Um agiles Projektmanagement nicht nur zu verstehen, sondern auch zu erfahren, werden Werte, Aktivitäten, Rollen und Artefakte typischer agiler Vorgehensweisen am Beispiel Scrum vertieft und an einem Beispielprojekt umgesetzt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterschiede zwischen agilem und plangetriebenem Projektmanagement zu erläutern.
- agile Prinzipien zu erläutern.
- nach den in Scrum definierten Werten agil zusammenzuarbeiten.
- die in Scrum definierten Aktivitäten anzuwenden.
- die in Scrum definierten Rollen zu verantworten.
- die in Scrum definierten Artefakte zu erstellen und zu pflegen.

## Kursinhalt

- In diesem Kurs werden den Studierenden verschiedene Kompetenzen im Bereich des agilen Projektmanagements durch die praktische Anwendung im Rahmen eines Projektberichts vermittelt. Im Gegensatz zu plangetriebenem Projektmanagement werden dabei vor allem die aus der modernen Softwareentwicklung bekannten Prinzipien der Agilität genutzt. Am Beispiel von SCRUM sollen sich die Studierenden eine agile Vorgehensweise selbst aneignen. Das Wissen um die jeweiligen Rollen und Aktivitäten werden die Studierenden dann in einem einfachen Projekt einsetzen und auf diese Weise erste praktische Erfahrungen sammeln und im Projektbericht dokumentieren. Die Inhalte der Projekte ergeben sich aus den individuellen Fähigkeiten und Voraussetzungen der Studierenden.

<b>Literatur</b>
<b>Pflichtliteratur</b>
<b>Weiterführende Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Röpstorff, S./Wiechmann, R. (2012): Scrum in der Praxis. Erfahrungen, Problemfelder und Erfolgsfaktoren. dpunkt.verlag, Heidelberg.</li><li>▪ Rubin, K. S. (2014): Essential Scrum. Umfassendes Scrum-Wissen aus der Praxis. Mitp Verlag, Frechen.</li><li>▪ Roock, A. (2011): Software-Kanban. Eine Einführung. In: Projektmagazin, Heft 4,</li><li>▪ Leffingwell, D. et al. (o. J.): Scaled Agile Framework. (URL: <a href="http://scaledagileframework.com/">http://scaledagileframework.com/</a> [letzter Zugriff: 17.07.2015]).</li><li>▪ Schwaber, K./Sutherland, J. (o. J.): The Scrum Guide™ - The definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game. <a href="http://www.scrumguides.org">www.scrumguides.org</a></li></ul>

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Projekt
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Projekt
--	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed





# 5. Semester

---





## Seminar: Wissensmanagement

Modulcode: DLBNWSWM

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

N.N. (Seminar: Wissensmanagement)

### Kurse im Modul

- Seminar: Wissensmanagement (DLBNWSWM01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Das Ziel des Seminars besteht darin, Bachelorstudenten an die wissenschaftliche Arbeitsweise und das wissenschaftliche Schreiben heranzuführen. Dabei analysieren und erarbeiten die Studierenden interessante Fragestellungen mit hohem Praxisbezug. Dies erfordert zunächst eine umfassende Literaturrecherche zu den vorgegebenen Themen im Bereich des Wissensmanagements in Einzelarbeit. Die Erkenntnisse werden anschließend in einer Seminararbeit konsolidiert.

**Qualifikationsziele des Moduls**

**Seminar: Wissensmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Problemlagen des Wissensmanagements mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren und darzustellen.
- unterschiedliche Techniken zu verwenden, um das erarbeitete Fachwissen wissenschaftlich aufzubereiten.
- die erlernten theoretischen Konzepte auf praxisorientierte, aktuelle Problemstellungen in Bezug auf das Wissensmanagement anzuwenden.
- sowohl methodisches Vorgehen als auch Ergebnisse fachgerecht zu begründen.
- den Begriff „Wissen“ in einem ökonomischen Kontext zu präzisieren.
- die Herausforderungen, Besonderheiten und Gestaltungsmöglichkeiten des Wissensmanagements in Unternehmen zu bestimmen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Projektmanagement

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich HR

# Seminar: Wissensmanagement

Kurscode: DLBNWSWM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Im Seminar wird diskutiert, warum sich Wissen zur wertvollsten Ressource entwickelt und wie „Wissen“ in der Ökonomie eingeordnet werden kann. Das Seminar vermittelt den Bachelorstudenten einen Einblick in die zentralen Aufgabengebiete des Managements der wertvollen Ressource Wissen auf Grundlage fundierter Theorien und praktischer Fragestellungen. Insbesondere setzen sich die Studierenden mit der Problemstellung auseinander, wie Wissen geschützt und erweitert wird, wenn sich Arbeitskontexte zunehmend dynamisieren und in agilen Strukturen gearbeitet wird. Themen der Seminararbeiten können sich darüber hinaus auf Zusammenhänge von Wissensmanagement und lernenden Organisationen, Weiterbildung, Human Capital und Change Management erstrecken. Um der Komplexität des Themas gerecht zu werden, bilden Konzepte des strategischen Managements, des Organizational Behaviors und des integrativen Wissensmanagements Grundlagen des Lehrangebots. Dabei werden sozialpsychologische, organisationale und technische Aspekte des Wissensmanagements mit einbezogen. Das Ziel des Seminars besteht darin, Bachelorstudenten an die wissenschaftliche Arbeitsweise und das wissenschaftliche Schreiben heranzuführen. Dabei analysieren und erarbeiten die Studierenden interessante Fragestellungen mit hohem Praxisbezug. Dies erfordert zunächst eine umfassende Literaturrecherche zu den vorgegebenen Themen im Bereich des Wissensmanagements in Einzelarbeit. Die Erkenntnisse werden anschließend in einer Seminararbeit konsolidiert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Problemlagen des Wissensmanagements mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren und darzustellen.
- unterschiedliche Techniken zu verwenden, um das erarbeitete Fachwissen wissenschaftlich aufzubereiten.
- die erlernten theoretischen Konzepte auf praxisorientierte, aktuelle Problemstellungen in Bezug auf das Wissensmanagement anzuwenden.
- sowohl methodisches Vorgehen als auch Ergebnisse fachgerecht zu begründen.
- den Begriff „Wissen“ in einem ökonomischen Kontext zu präzisieren.
- die Herausforderungen, Besonderheiten und Gestaltungsmöglichkeiten des Wissensmanagements in Unternehmen zu bestimmen.

**Kursinhalt**

- Die zunehmende Popularität von wissensbezogenen Fragestellungen kann an der Transformation der meisten westlichen Gesellschaften von Industrie- zu Wissensgesellschaften festgemacht werden. Diese Transformation kann an zumindest drei Entwicklungstendenzen illustriert werden:
  - Der strukturelle Wandel hoch technologisierter Gesellschaften zeigt einen höheren Anteil des Sozialprodukts aus dem Verkauf von Information, Wissen und „intelligenten“ Produkten oder Dienstleistungen.
  - Die Internationalisierung von Märkten und die zunehmende Vernetzung durch IT- und Kommunikationstechniken erhöht die Menge an verfügbaren und auszuwertenden Informationen.
  - Ein zunehmendes Problembewusstsein der Unternehmenspraxis befördert das Interesse an Wissensmanagement.
- Beispielhafte Themenstellungen für die Seminararbeiten umfassen:
  - Wissensmanagement als Gestaltung von Rahmenbedingungen für Lernprozesse
  - Gegenüberstellung der Wissensmanagemen- Ansätze von Pawlowsky und Schüppel
  - Kritische Analyse des Lebenszyklusmodells im Wissensmanagement nach Rehäuser und Krcmar
  - Wissensmanagement im Kontext des Ressourcenbegriffs
  - Empirische Befunde zu Wissensmanagement als Einflussfaktor auf Unternehmenserfolg
  - Der Zusammenhang von wissensbasierten Strategien und Wettbewerbserfolg
  - Herausforderung agile Unternehmen – Auswirkungen auf das Wissensmanagement

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Abecker, A. et al. (Hrsg.) (2013): Geschäftsprozessorientiertes Wissensmanagement: Effektive Wissensnutzung bei der Planung und Umsetzung von Geschäftsprozessen. Springer, Wiesbaden.
- Ahmad, N. et al. (2017): Knowledge management: a gateway for organizational performance. In: Journal of the Knowledge Economy, Vol. 8(3), S. 859–876.
- Al-Laham, A. (2016): Organisationales Wissensmanagement: Eine strategische Perspektive. Vahlen, München.
- Cegarra-Navarro, J.G./Soto-Acosta, P./Wensley, A.K. (2016): Structured knowledge processes and firm performance. The role of organizational agility. In: Journal of Business Research, Vol. 69(5), S. 1544–1549.
- Easterby-Smith, M./Lyles, M.A. (Hrsg.) (2011). Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management. 2. Auflage, Wiley, Chichester.
- Gülkenberg, S. (2013): Wissensmanagement und Wissenscontrolling in lernenden Organisationen. Ein systemtheoretischer Ansatz. Springer, Wiesbaden.
- Irma Becerra-Fernandez, R.S. (2001): Organizational knowledge management. A contingency perspective. In: Journal of Management Information Systems, Vol.18(1), S.23–55.
- Lehner, F. (2019): Wissensmanagement: Grundlagen, Methoden und technische Unterstützung. 6. Auflage, Carl Hanser, München.
- Pieler, D. (2013): Neue Wege zur lernenden Organisation. Bildungsmanagement – Wissensmanagement Change Management – Culture Management. Springer, Wiesbaden.
- Reinmann, G./Mandl, H. (2011): Wissensmanagement und Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer VS, Wiesbaden, S. 1049–1066.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Personalwesen Spezialisierung II

Modulcode: BWPW2

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> BWPW01	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	---	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung))

### Kurse im Modul

- Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) (BWPW02)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kenntnis der geschäftspolitischen Richtlinien, Handbücher, Anweisungen für Arbeitsabläufe und Organisationshilfsmittel; Verständnis der Abläufe, Kommunikations- und Informationswege für neue Führungskräfte; wer Leistung fordert, muss Sinn bieten</li> <li>▪ Unterschiede zwischen Führung und Management; Richtungsänderungen durch Führung mit Vision und Strategie; Persönlichkeitswerte einer Führungskraft; flexibles Führungsverhalten: Delegation, Unterstützung, Anweisung und Coaching</li> <li>▪ Schlüsselfaktoren zum Aufbau einer positiven Atmosphäre für die Teamarbeit; teaminterne/-externe Widerstände; 25 Ge- und Verbote erfolgreicher Teamarbeit</li> <li>▪ Innere Kündigung als (un)bewusste Distanzierung von Engagement und Eigeninitiative am Arbeitsplatz; Coaching zur Verbesserung von Handlungskompetenz und Verhalten</li> <li>▪ Schlüsselemente zum Management by Empowerment: Informationsmanagement, Richtlinien zur Selbstständigkeit und Teammanagement; Empowerment zur Schaffung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre; Balance zwischen Bereichen, die im Kontrollfeld der Direktion bleiben müssen und solchen, bei denen Mitarbeitern volle Freiheit bei Planung, Durchführung und Kontrolle gewährt werden kann</li> <li>▪ Bereiche der Selbstmotivation, Energie- und Zeitmanagement, Gesundheit, Persönlichkeitsentfaltung, Verhalten im Betrieb und soziales Verhalten gehören zum Selbstmanagement; Aspekte emotionaler Kompetenz: Selbstbewusstsein und -steuerung, Empathie, soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit; Grundprinzipien für gute Zusammenarbeit und Eigenmotivation: Wahrheit, Vertrauen, Verantwortung, Sinn</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sich optimal als Führungskraft in einen neuen Betrieb einzugliedern.</li> <li>▪ zwischen Führung und Management zu unterscheiden.</li> <li>▪ unterschiedliche Führungsstile und damit Flexibilität im Führungsverhalten einzusetzen.</li> <li>▪ eine Teamatmosphäre aufzubauen.</li> <li>▪ Mitarbeiter durch Empowerment zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern zu entwickeln.</li> <li>▪ die drei Schlüsselemente zum Management by Empowerment zu differenzieren.</li> <li>▪ mit individueller Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation zu erkennen und zu vermeiden.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources</p>



## Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Kurscode: BWPW02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWPW01

### Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Personalwesens vertieft. Die erste Lektion widmet sich dem Verhalten in Organisationen als neue Führungskraft. Im angelsächsischen Raum gehört das „Organisational Behaviour“ ganz selbstverständlich zum Grundstock von sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Im deutschsprachigen Bereich wird an diese Tradition zunehmend angeknüpft. Dazu gehören auch Leadership und Unternehmenskultur, die beide maßgeblich das Verhalten in Organisationen bestimmen. In der Lektion „Coaching und Empowerment“ geht es um zukünftiges Führungsverhalten im Unternehmen. Abschließend wird der Fokus auf Selbstmanagement als Basis jeglicher Fremdmotivation gelegt.

### Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich optimal als Führungskraft in einen neuen Betrieb einzugliedern.
- zwischen Führung und Management zu unterscheiden.
- unterschiedliche Führungsstile und damit Flexibilität im Führungsverhalten einzusetzen.
- eine Teamatmosphäre aufzubauen.
- Mitarbeiter durch Empowerment zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern zu entwickeln.
- die drei Schlüsselemente zum Management by Empowerment zu differenzieren.
- mit individueller Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation zu erkennen und zu vermeiden.

### Kursinhalt

1. Verhalten in Organisationen
  - 1.1 Wie gliedert und lebt man sich als Führungskraft optimal in den neuen Betrieb ein?
  - 1.2 Wie lässt sich der eigene Führungsstil dynamisieren?
  - 1.3 Wie unterscheiden sich Motivation und Arbeitszufriedenheit?
2. Leadership – Führung, Persönlichkeit und Management
  - 2.1 Wie unterscheiden sich Führung und Management?
  - 2.2 Welche Aufgaben hat Führungstechnik und wozu braucht man Führungspersönlichkeit?
  - 2.3 Was brauchen Ihre Mitarbeiter?
  - 2.4 Flexibilität im Führungsverhalten – Führungsstile

3. Management mit Hochleistungsteams
  - 3.1 Welche Vorteile beinhaltet das Teammanagement und wie baut man eine Teamatmosphäre auf?
  - 3.2 Welche Barrieren gibt es für das Teammanagement?
  - 3.3 Welche Ge- und Verbote sind beim Teammanagement zu beachten?
4. Mit Coaching und Empowerment gegen die innere Kündigung
  - 4.1 Welche Signale und Symptome gibt es auf dem Weg zur inneren Kündigung?
  - 4.2 Kann Coaching als Instrument der Personalentwicklung die Ursachen der inneren Kündigung bekämpfen?
  - 4.3 Kann Empowerment Mitarbeiter zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern entwickeln?
5. Das Management der Zukunft: Empowerment der Mitarbeiter
  - 5.1 Ist Empowerment nur eine neue Führungstechnik?
  - 5.2 Welche drei Schlüsselemente gehören zum Management by Empowerment?
  - 5.3 Ist Empowerment nur eine vorübergehende Modeerscheinung?
6. Selbstmanagement zum fachlichen und menschlichen Vorbild
  - 6.1 Welche Faktoren dienen der Selbstmotivation?
  - 6.2 Wie kann man mit einer individuellen Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation aufzeigen?

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berger, F./Brownell, J. (2009): Organizational Behaviour for the Hospitality Industry. Pearson, New Jersey, S. 44ff.
- Claßen, M. (2008) Change Management aktiv gestalten. Luchterhand, München.
- Dettmer, H./Hausmann, T. (Hrsg.) (2012): Organisations-/Personalmanagement und Arbeitsrecht in Hotellerie und Gastronomie. 4. Auflage, Verlag Handwerk und Technik, Hamburg, S. 121ff.
- Hänssler, K. H. (Hrsg.) (2011): Management in Hotellerie und Gastronomie. 8. Auflage, Oldenbourg, München, S. 78.
- Hitt, M. A./Miller, C. C./Colella, A. (2009): Organizational Behaviour. 3. Auflage, Wiley, Jefferson City (MO), S. 79ff.
- Pircher-Friedrich, A. M. (2000): Strategisches Management in Hotellerie und Gastronomie. dfv, Frankfurt a. M., S. 183.
- Pircher-Friedrich, A. M./Friedrich, R. K. (2009): Gesundheit, Erfolg und Erfüllung. Eine Anleitung – auch für Manager. ESV, Berlin, S. 216ff.
- Schaetzing, E. E. (2001): Motivation zu Spitzenleistungen. IHRA Managementinstitut, München, S. 242ff.
- Schaetzing, E. E. (2013): Management in Hotellerie und Gastronomie. 11. Auflage, Matthaes, Frankfurt a. M., S. 581.
- Stolzenberg, K./Heberle, K. (2009): Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Springer, Berlin, S. 76ff.
- Wunderer, R. (2011): Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre. 9. Auflage, Luchterhand, München, S. 56ff.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWPW02

# International HR-Management

Modulcode: DLBINTIHR

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b>	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	-------------------------------	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (International HR-Management)

## Kurse im Modul

- International HR-Management (DLBINTIHR01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie  
Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Kulturbegriff und Kulturbetrachtungsweisen
- Vergleichendes Personalmanagement
- Internationaler Personaleinsatz
- Internationale Entsendungen und Gastlandbesonderheiten
- Entwicklung internationaler Führungskräfte
- Anwendung internationaler HRM Modelle auf ausgewählte Regionen der Welt

**Qualifikationsziele des Moduls****International HR-Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu benennen.
- kulturelle Besonderheiten im Personalmanagement in verschiedenen Ländern zu berücksichtigen und diese auf länderübergreifende Fusionen und Unternehmenskäufe anzuwenden.
- Chancen und Risiken sowie Erfolgsfaktoren bei der Entsendung von Expatriates zu benennen und Optimierungsgrößen zu identifizieren.
- Faktoren für die Entwicklung international versierter Führungskräfte zu identifizieren.
- spezifische Risiken und Chancen im internationalen Personaleinsatz im Hinblick auf ausgewählte Regionen zu benennen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management



# International HR-Management

Kurscode: DLBINTIHR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	

## Beschreibung des Kurses

Ziel ist es, einen vogelperspektivischen Überblick über die Besonderheiten, Chancen, Risiken und Herausforderungen im länderspezifischen als auch länderübergreifenden Personalmanagement zu vermitteln. Dazu wird der Kulturbegriff erörtert und verschiedene Kulturbetrachtungsweisen diskutiert. Auf Basis dessen wird das länderspezifische Personalmanagement und die jeweiligen Besonderheiten behandelt. Im Weiteren wird das länderübergreifende Personalmanagement von Multinational Corporations (MNC) diskutiert. Darauf aufbauend werden die Themen des internationalen Personaleinsatzes, Entsendungen und der Einfluss von Gastländern auf das Management von MNCs und deren ausländischen Tochterfirmen behandelt. Die Besonderheiten des Personalmanagements bei länderübergreifenden Fusionen und Unternehmenskäufen werden thematisiert. Es werden zusätzlich die Anforderungen an die Entwicklung von länderübergreifenden Führungskräften in MNC entwickelt und Maßnahmen wie Entsendung und Weiterbildungen diskutiert. Letztlich werden die vermittelten Modelle und Konzepte auf zwei Beispielregionen in Asien (Japan/Taiwan sowie China/Vietnam) und die USA angewandt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements von multinationalen Unternehmen zu verstehen und zu benennen.
- kulturelle Besonderheiten im Personalmanagement in verschiedenen Ländern zu berücksichtigen und diese auf länderübergreifende Fusionen und Unternehmenskäufe anzuwenden.
- Chancen und Risiken sowie Erfolgsfaktoren bei der Entsendung von Expatriates zu benennen und Optimierungsgrößen zu identifizieren.
- Faktoren für die Entwicklung international versierter Führungskräfte zu identifizieren.
- spezifische Risiken und Chancen im internationalen Personaleinsatz im Hinblick auf ausgewählte Regionen zu benennen.

## Kursinhalt

1. IHRM, Kultur und interkulturelle Betrachtungsweisen – eine Einführung
  - 1.1 Begriffe und Ziele des International Human Resource Managements
  - 1.2 Kultur und Interkulturelle Betrachtungsweisen

2. Vergleichendes Personalmanagement
  - 2.1 Einführung in das vergleichende Personalmanagement
  - 2.2 Globalisierung und Auswirkungen auf das Personalmanagement
  - 2.3 Bedeutung des Kontextes
  - 2.4 Unterschiedliche Anforderungen
3. Multinationale Unternehmen und internationale HR-Modelle
  - 3.1 Herausforderungen in Multinational Corporations
  - 3.2 Lösungsansätze
  - 3.3 Internationale HR-Modelle
4. Internationaler Personaleinsatz
  - 4.1 Internationale Personalplanung
  - 4.2 Gründe für Entsendungen und Jobrotation
  - 4.3 Auswahl von Expatriates
  - 4.4 Erfolgsdeterminanten
5. Internationale Einsätze und Gastländer
  - 5.1 Varianz in Umfeldvariablen
  - 5.2 Gastlandeffekte bei Multinational Corporations
  - 5.3 HRM bei Cross-Border Fusionen und -Akquisitionen
  - 5.4 Integration
6. Entwicklung internationaler Führungskräfte
  - 6.1 Personalentwicklung im internationalen Kontext
  - 6.2 Vorbereitung, Begleitung und Reintegration von Expatriates
7. Anwendung in Beispielmärkten
  - 7.1 Asien: Japan und Taiwan
  - 7.2 Asien: China und Vietnam
  - 7.3 USA
  - 7.4 Europäische Länder

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Al Ariss, A. K./Cerdin, J. L./Brewster, C. (2016): International migration and international human resource management. In: Dickmann, M./Brewster, C./Sparrow, P. (Hrsg.): International Human Resource Management. 3. Auflage, Routledge, London, S. 271-290.
- Björkman, I./Lervik, J. E. (2007): Transferring HR practices within multinational corporations. In: Human Resource Management Journal, 17. Jg., Heft 4, S. 320-335.
- Cascio, W. F./Boudreau, J. W. (2016): The search for global competence. From international HR to talent management. In: Journal of World Business, 51. Jg., Heft 1, S. 103-114.
- Chung, C. (2015): The Conceptualization of Global Integration and Local Responsiveness in International HRM Research: A Review and Directions for Future Research. In: Discussion Paper JHD-2015-02, Henley Business School.
- Harzing, A. W./Pinnington, A. (Hrsg.) (2014): International Human Resource Management. 4. Auflage, Sage, Boston.
- Reiche, B. S./Harzing, A. W. (2011): International assignments. In: Harzing, A. W./Pinnington, A. (Hrsg.): International human resource management. 3. Auflage, Sage, Boston, S. 185-226.
- Waldkirch, K. (2019): Erfolgreiches Personalmanagement in China. Springer Gabler, Berlin.
- Zhu, C.J. et al. (2013): HR practices from the perspective of managers and employees in multinational enterprises in China: Alignment issues and implications. In: Journal of World Business, 48. Jg., Heft 2, S. 241-250.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Fallstudie
--	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBINTIHR01

## Projekt: New Work

Modulcode: DLBPEPNW

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 5	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

N.N. (Projekt: New Work)

### Kurse im Modul

- Projekt: New Work (DLBPEPNW01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium  
Portfolio

Studienformat: Fernstudium  
Portfolio

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Der Kurs befasst sich mit den Veränderungen der Arbeit, Führung und Organisation von Unternehmen, die infolge von Megatrends derzeit auf die Unternehmen einwirken.

**Qualifikationsziele des Moduls****Projekt: New Work**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff New Work inhaltlich zu belegen und zu definieren.
- ein Mindset für Veränderungen der Arbeit, Führung und Organisation im Zuge wichtiger Megatrends und ihrer Auswirkungen zu entwickeln.
- die einzelnen Stufen von Veränderungsprozessen im Zuge des New Work-Gedankens zu erklären und in einem Beispielprojekt zu durchlaufen.
- wichtige Methoden und Werkzeuge in Veränderungsprozessen einzusetzen.
- die wichtigsten Lernerkenntnisse für Veränderungsprozesse zu reflektieren und zu dokumentieren.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources



# Projekt: New Work

Kurscode: DLBPEPNW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Begriff New Work als Klammerbegriff für alle Veränderungen zu Arbeit, Führung und Organisation steht im Vordergrund dieses Kurses und soll von den Studierenden praxisorientiert mit Inhalten belegt werden. Auf Basis eines Projektes aus der betrieblichen HR-Praxis mit dem Schwerpunkt New Work wird ein Portfolio erarbeitet, in dem die Studierenden ihre wichtigsten Lernerkenntnisse reflektieren und dokumentieren. Die Kompetenzen der Studierenden sollen dabei in fachlicher, methodischer, personaler und sozialer Sicht geschärft werden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff New Work inhaltlich zu belegen und zu definieren.
- ein Mindset für Veränderungen der Arbeit, Führung und Organisation im Zuge wichtiger Megatrends und ihrer Auswirkungen zu entwickeln.
- die einzelnen Stufen von Veränderungsprozessen im Zuge des New Work-Gedankens zu erklären und in einem Beispielprojekt zu durchlaufen.
- wichtige Methoden und Werkzeuge in Veränderungsprozessen einzusetzen.
- die wichtigsten Lernerkenntnisse für Veränderungsprozesse zu reflektieren und zu dokumentieren.

## Kursinhalt

- New Work beschäftigt sich mit Veränderungen, die sich aus Megatrends für die Arbeit, die Führung und die Organisation ergeben. Diese Megatrends können etwa die Digitalisierung, die Globalisierung, der demografische Trend oder der Wertewandel sein. Mögliche Inhalte des Kurses sind daher
  - neue Modelle zur Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Co-Working space)
  - neue Modelle der Zusammenarbeit (z.B. virtuelle Teams, altersgemischte Teams)
  - neue Modelle der Führung (z.B. Shared leadership, agile Führung)
  - agile Organisation (z.B. Holocracy)
  - Auswirkungen auf die Personalarbeit (z.B. Verlagerung der Verantwortung für lebenslanges Lernen auf den Mitarbeiter)
- Der Veränderungsprozess, der mit der Einführung solcher neuer Konzepte einhergeht, soll beispielhaft dargestellt und die wichtigen Lernerkenntnisse des Studierenden reflektiert und dokumentiert werden.

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Doppler, K. et al. (2013): Unternehmenswandel gegen Widerstände: Change Management mit den Menschen. Campus-Verlag, Frankfurt/New York.
- Fortmann, H.R./Kolocek, B. (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends – Arbeitsraum – Menschen – Kompetenzen. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden.
- Hermeier, B./Heupel, T./Fichtner-Rosada, S. (Hrsg.) (2019): Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden.
- Lauer, T. (2014): Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Wörwag, S./Cloots, A. (Hrsg.) (2018): Zukunft der Arbeit – Perspektive Mensch. SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Projekt
--	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Portfolio

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Projekt
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Portfolio

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Gestaltung von Trainingsprozessen

Modulcode: DLBPEWGTP

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Lernen von Erwachsenen) / Prof. Dr. Svenja Krämer (Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen )

### Kurse im Modul

- Lernen von Erwachsenen (DLBPGLVE01)
- Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen (DLBPGVDLLP01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

#### Teilmodulprüfung

##### Lernen von Erwachsenen

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

##### Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

- Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Lernen von Erwachsenen**

- Grundbegriffe der Erwachsenenbildung
- Analyse des Erwachsenenalters aus differenten wissenschaftlichen Sichtweisen
- Pädagogische Perspektiven auf das Lernen
- Überblick über die Lernforschung
- Kennenlernen der drei Lernformen

**Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen**

- Didaktisches Handeln auf Ebene des Lehr-Lern-Prozesses
- Teilnehmer- und Biografieorientierung
- Voraussetzungen für das Lernen im Erwachsenenalter
- Planung, Durchführung und Evaluation von Bildungsprogrammen und -angeboten
- Rolle als Lehrende/r
- Transferstrategien

**Qualifikationsziele des Moduls****Lernen von Erwachsenen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundbegriffe zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu diskutieren.
- die Lebensphase des Erwachsenenalters zu erklären und die grundlegenden Lernkonzepte und Lerntheorien zu erläutern sowie sich kritisch mit ihnen auseinanderzusetzen.
- die grundlegenden pädagogischen und soziologischen Befunde zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu kontrastieren.
- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich der Lernforschung einzuarbeiten und es zu analysieren.
- wichtige Zusammenhänge und Erkenntnisse zum Lernen Erwachsener in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.

**Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Besonderheiten von Vermittlungs- und Aneignungsprozessen zu verstehen.
- Teilnehmer- und Biografieorientierung in der Veranstaltungsdurchführung zu berücksichtigen.
- Lernverhalten Erwachsener vor dem Hintergrund der Lehr-Lern-Situation zu reflektieren und das Wissen entsprechend anzuwenden.
- Methodik und Medieneinsatz je nach Situation einzuplanen und vorzubereiten.
- Veranstaltungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Transferstrategien zu benennen und zu diskutieren.
- Herausforderungen professionellen Handelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

<b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b> Baut auf weiteren Modulen aus dem Bereich Pädagogik auf	<b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b> Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
--	--

# Lernen von Erwachsenen

Kurscode: DLBPGLVE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Kurs dient der Einführung in die zentralen Grundbegriffe der Erwachsenenbildung, der unterschiedlichen wissenschaftlichen Sichtweisen auf das Erwachsenenalter und in das Thema Lernen, einschließlich der Lernforschung. Mit diesem erlernten Wissen erstellen die Studierenden zu einem Fachthema eine Hausarbeit. Die Studierenden stellen so unter Beweis, dass sie in der Lage sind, sich selbstständig in das Thema einzuarbeiten und die gewonnenen Erkenntnisse strukturiert zu dokumentieren und zu präsentieren.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundbegriffe zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu diskutieren.
- die Lebensphase des Erwachsenenalters zu erklären und die grundlegenden Lernkonzepte und Lerntheorien zu erläutern sowie sich kritisch mit ihnen auseinanderzusetzen.
- die grundlegenden pädagogischen und soziologischen Befunde zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu kontrastieren.
- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich der Lernforschung einzuarbeiten und es zu analysieren.
- wichtige Zusammenhänge und Erkenntnisse zum Lernen Erwachsener in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.

## Kursinhalt

1. Grundbegriffe der Erwachsenenbildung
  - 1.1 Subjekt
  - 1.2 Aneignung
  - 1.3 Lernen
  - 1.4 Bildung
  - 1.5 Deutungsmuster
  - 1.6 Sozialisation
2. Analyse des Erwachsenenalters aus unterschiedlichen Sichtweisen
  - 2.1 Lebensphase: Erwachsenenalter
  - 2.2 Konstruktivistische, soziopsychologische und pädagogische Aspekte



3. Pädagogische Sichtweisen auf das Lernen
  - 3.1 Lernen als Konstruktion von Wirklichkeit
  - 3.2 Der wissenschaftliche Lernbegriff
  - 3.3 Unterscheidung der klassischen Lerntheorien
  - 3.4 Überblick über theoretische Lernkonzepte (biografiethoretische, lebensweltliche und sozialisationstheoretische Ansätze)
4. Lernforschung im Überblick
  - 4.1 Lernen als Sozialisationsprozess
  - 4.2 Biografie und biografisches Lernen
  - 4.3 Lebenslanges Lernen und selbstorganisiertes Lernen
  - 4.4 Empirische Befunde der Lernforschung
5. Unterscheidung der Lernformen
  - 5.1 Formales Lernen – nichtformales Lernen – informelles Lernen
  - 5.2 Formales Lernen
  - 5.3 Non-formales Lernen
  - 5.4 Informelles Lernen

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Dinkelaker, J./von Hippel, A. (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. Kohlhammer, Stuttgart.
- Krüger, H.-H./Helsper W. (2010): Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. 9. Auflage, Barbara Budrich, Opladen.
- Schellhammer, B. (2017): Wie lernen Erwachsene (heute)? Eine transdisziplinäre Einführung in die Erwachsenenbildung. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Siebert, H. (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. 3. Auflage, wbv, Bielefeld.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr- Lern-Prozessen

Kurscode: DLBPGVDLLP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Planung, Durchführung und Auswertung von Lehr-Lernprozessen bilden den Kern jeder Lehrtätigkeit. Vor diesem Hintergrund erfahren die Studierenden wesentliche Informationen über die Möglichkeiten der Vermittlung zwischen Inhalt und den Voraussetzungen der Teilnehmenden. Die Studierenden erhalten grundlegende Kenntnisse über die Veranstaltungsplanung sowie über die didaktischen Prinzipien der Teilnehmenden- und Biografieorientierung. Mit dem besonderen Fokus auf die Lehrtätigkeit und damit die pädagogische Interaktion in der konkreten Lehr-Lern-Situation wird auch die Dimension des Erwachsener beleuchtet. Dieses Wissen benötigen die Studierenden, um sich anschließend intensiv mit den konkreten Schritten der Planung, der Methodik und dem Medieneinsatz auseinandersetzen zu können. Die Studierenden sollen die Rolle der Lehrenden reflektieren und Kenntnisse mit auf den Weg bekommen, die es Ihnen ermöglichen den Transfer der Erlernten Inhalte in die Handlungspraxis in der Lehre mit zu berücksichtigen. Dies ist vor allem deshalb wichtig, da der Erfolg von Weiterbildungsbemühungen in dem Maße steigt, in dem es den Teilnehmenden gelingt, die im Lernen erworbenen Kompetenzen im Handeln in Alltags- und Arbeitskontexten umzusetzen und anzuwenden. Der Kurs schließt mit Evaluationsinstrumenten ab, die in der Lehrveranstaltung eingesetzt werden können.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Besonderheiten von Vermittlungs- und Aneignungsprozessen zu verstehen.
- Teilnehmer- und Biografieorientierung in der Veranstaltungsdurchführung zu berücksichtigen.
- Lernverhalten Erwachsener vor dem Hintergrund der Lehr-Lern-Situation zu reflektieren und das Wissen entsprechend anzuwenden.
- Methodik und Medieneinsatz je nach Situation einzuplanen und vorzubereiten.
- Veranstaltungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Transferstrategien zu benennen und zu diskutieren.
- Herausforderungen professionellen Handelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

**Kursinhalt**

1. Veranstaltungsplanung
  - 1.1 Didaktisches Handeln für die Vermittlung von Inhalten
  - 1.2 Dimensionen der Veranstaltungsplanung
2. Teilnehmerorientierung
  - 2.1 Konzepte oder Stile
  - 2.2 Teilnehmerorientierung als Subjektorientierung
  - 2.3 Funktionalistischer Stil
3. Voraussetzungen für das Lernen im Erwachsenenalter
  - 3.1 Erwachsensein als gesellschaftliches Konstrukt
  - 3.2 Lernfähigkeit und Lernwiderstände Erwachsener
  - 3.3 Lernmotivation und Strategien zur Förderung
4. Schritte im Rahmen der Veranstaltungsplanung
  - 4.1 Themen
  - 4.2 Lernzielbestimmung
  - 4.3 Festlegung von Lernsequenzen
5. Methodik und Medieneinsatz
  - 5.1 Methoden zur Gestaltung von Anfangssituationen
  - 5.2 Methoden zur Erschließung des thematischen Inhalts
  - 5.3 Methoden zur Gestaltung von Abschlussituationen
  - 5.4 Auswahl und Einsatz von Materialien und Medien
6. Durchführung von Bildungsangeboten
  - 6.1 Vermittlung und Aneignung
  - 6.2 Formen und Facetten pädagogischer Kommunikation in pädagogisch intendierten Situationen
  - 6.3 Konflikte in pädagogisch intendierten Situationen
7. Rolle und Aufgaben der Lehrenden
  - 7.1 Aufgaben zur Unterstützung
  - 7.2 Kompetenzen
  - 7.3 Evaluation

- 8. Transfer
  - 8.1 Lerntransfer
  - 8.2 Transferstrategien

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Arnold, R. (2018): Wie man lehrt, ohne zu belehren. 4. Auflage, Heidelberg, Carl Auer.
- Breloer, G./Dauber, H./Tietgens, H. (1980): Teilnehmerorientierung und Selbststeuerung in der Erwachsenenbildung. Braunschweig, Westermann.
- Deci, E.L./Ryan, R.M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 39, Heft 2, S. 223-238.
- Dinkelacker, J./von Hippel, A. (Hrsg.) (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Faulstich, P./Forneck, H.J./Knoll, J. (Hrsg.) (2005): Lernwiderstand, Lernumgebung, Lernberatung. Bielefeld, Bertelsmann.
- Faulstich, P./Zeuner, C. (2010): Erwachsenenbildung. Beltz, Weinheim.
- Luchte, K. (2001): Teilnehmerorientierung in der Praxis der Erwachsenenbildung. Beltz Verlag, Weinheim & Basel.
- Mandl, H./Kopp, B. (2006): Lehren in der Weiterbildung aus pädagogisch-psychologischer Sicht. Sechs Leitprinzipien didaktischen Handelns. In: Nuissl, E. (Hrsg.): Vom Lehren zum Lernen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 117-128.
- Nolda, S. (2015): Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. WBG, Darmstadt.
- Nuissl, E. (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Quilling, E./Nicolini, H.J. (2009): Erfolgreiche Seminargestaltung. Strategien und Methoden in der Erwachsenenbildung. 2. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
- Reichert, A. (2007): Trainerkompetenzen in der Wissensgesellschaft. Peter Lang Verlag, Frankfurt.
- Schrader, J. (2018): Lehren und Lernen. utb, Bielefeld.
- Siebert, H. (2019): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 8. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.
- Siebert, H. (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. 3. Auflage, Bertelsmann, Bielefeld.
- Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bertelsmann, Bielefeld.
- Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.). (2018): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fachpräsentation

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGVDLLP01



# Personaldienstleistung

Modulcode: DLBPEWPD L

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DLBPEWPD L01</li> <li>▪ keine</li> </ul>	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

N.N. (Einführung in die Personaldienstleistung ) / N.N. (Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung )

## Kurse im Modul

- Einführung in die Personaldienstleistung (DLBPEWPD L01)
- Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung (DLBPEWPD L02)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

Einführung in die Personaldienstleistung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Einführung in die Personaldienstleistung**

- Sozio-politische Aspekte der Personaldienstleistung
- Wirtschaftliche und rechtliche Vorteile von Fremdkräfteinsatz
- Formen des Fremdpersonaleinsatzes
- Rechtliche Einordnung der Arbeitnehmerüberlassung
- Geschäftsgegenstand und Organisation, Kosten- und Kalkulationsgrundlagen
- Business Personalvermittlung
- Aspekte des Interim-Managements

#### **Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung**

- Arbeitnehmerüberlassung vs. Werk-/Dienstvertragseinsatz; Abgrenzungskriterien der Rechtsprechung; Vertragsgestaltungs- und Einsatzgrundsätze
- Konsequenzen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen und Sanktionen des AÜG
- Regelungen in Arbeitnehmerüberlassungsverträgen
- Bedeutung und Inhalte der zeitarbeitsrelevanten Tarifverträge
- Die betriebsverfassungsrechtliche Seite des Zeitarbeitnehmereinsatzes
- Einhaltung des AÜG als Teil der arbeitsrechtlichen Unternehmens-Compliance

### Qualifikationsziele des Moduls

#### Einführung in die Personaldienstleistung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Formen des Fremdpersonaleinsatzes und ihre wesentlichen Unterschiede zu beschreiben.
- die rechtlichen und wirtschaftlichen Vorteile des Fremdpersonaleinsatzes, insbes. der Zeitarbeit, aus Unternehmenssicht zu benennen.
- das System der Zeitarbeit über die Entwicklungsstufen der Zeitarbeit in Deutschland in das Wirtschafts- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland einzuordnen.
- die gesellschaftlich-politischen Aspekte des Systems der Zeitarbeit und die Kritikpunkte daran zu verstehen und wieder zu geben.
- die organisatorischen Abläufe bei dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern, auch über das sog. On-Site-Management, zu erläutern.
- Strukturen und Arbeitsweise von Zeitarbeitsunternehmen zu beschreiben.
- Aspekte und Grundzüge der Personalvermittlung und des Interim-Managements in die Personalarbeit einfließen zu lassen.

#### Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Aspekte und Konsequenzen von Fremdpersonaleinsatz im Allgemeinen und von Zeitarbeit im Besonderen im Verhältnis zum Stammpersonaleinsatz zu erkennen und wiederzugeben.
- die Abgrenzungskriterien von Zeitarbeit zum Werk-/Dienstvertrag systematisch wiederzugeben und sowohl bei der Vertragsgestaltung als auch beim tatsächlichen Mitarbeiterereinsatz im Betrieb zu beherrschen.
- Grundsätze der Vertragsgestaltung im Themenfeld anzuwenden.
- die wesentlichen vom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesetzten Rahmenbedingungen und die sich daraus ergebenden Probleme des Zeitarbeiterereinsatzes zu erläutern bzw. zu lösen, inkl. der Berechnung von Einsatzdauer und Unterbrechungszeiten.
- die der Zeitarbeit zugrundeliegende Tariflandschaft, insbes. branchenspezifische Regelungen mit Öffnungsklauseln, sowie Bedeutung und Funktionsweise des Systems der Branchenzuschlagstarifverträge zu erläutern.
- die sonstigen arbeitsrechtlichen, insbes. Betriebsverfassungsrechtlichen, Aspekte und Fragestellungen der Zeitarbeit wiederzugeben und zu lösen.

#### Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf weiteren Modulen aus dem Bereich Personalwesen auf

#### Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

## Einführung in die Personaldienstleistung

Kurscode: DLBPEWPDLO1

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

### Beschreibung des Kurses

Der Wirtschaftsbereich der Personaldienstleistung gilt als eine der stärksten Wachstumsbranchen in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahren und wird verbreitet als Jobmotor bezeichnet. Dies hat seinen Grund vor allem auch darin, dass sich der Personaldienstleistungssektor, insbesondere die Zeitarbeit, aufgrund zahlreicher neuer gesetzlicher Regelungen sowie insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen als gesellschaftlich akzeptiertes Geschäftsmodell und als Management-Tool fest etabliert hat. Von Anwenderseite hält dieser Trend aufgrund weiter bestehender Flexibilitätsanforderungen an. Personaldienstleistungen vermögen das Management eines Unternehmens nachhaltig zu unterstützen, begründen jedoch auch wichtige Führungs- und Koordinationsaufgaben sowohl auf Anwender- als auch auf Dienstleisterseite. Dieser Kurs vertieft einen aktuellen und wesentlichen Aspekt der modernen Personalarbeit. Er gibt den Studierenden eine grundlegende Einführung in den personalwirtschaftlichen Bereich der Personaldienstleistungen. Dabei werden politische, sozio-ökonomische und rechtliche Perspektiven vermittelt. Die grundlegende Einordnung des Fremdpersonaleinsatzes ins Wirtschaftssystem der Bundesrepublik Deutschland, seine Entwicklung, Hintergründe und die daran bestehenden Kritikpunkte befähigen die Studierenden zu einem verantwortungsbewussten und professionellen Umgang mit dem System bzw. Management-Tool. Die Studierenden erhalten einen fundierten Überblick über die Ausgestaltungsformen und Geschäftsmodelle des Personaldienstleistungssektors. Darüber hinaus bekommen sie einen ersten Überblick über Organisation, Management und Kalkulationsgrundlagen von Personaldienstleistern.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Formen des Fremdpersonaleinsatzes und ihre wesentlichen Unterschiede zu beschreiben.
- die rechtlichen und wirtschaftlichen Vorteile des Fremdpersonaleinsatzes, insbes. der Zeitarbeit, aus Unternehmenssicht zu benennen.
- das System der Zeitarbeit über die Entwicklungsstufen der Zeitarbeit in Deutschland in das Wirtschafts- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland einzuordnen.
- die gesellschaftlich-politischen Aspekte des Systems der Zeitarbeit und die Kritikpunkte daran zu verstehen und wieder zu geben.
- die organisatorischen Abläufe bei dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern, auch über das sog. On-Site-Management, zu erläutern.
- Strukturen und Arbeitsweise von Zeitarbeitsunternehmen zu beschreiben.
- Aspekte und Grundzüge der Personalvermittlung und des Interim-Managements in die Personalarbeit einfließen zu lassen.

**Kursinhalt**

1. Formen des Fremdpersonaleinsatzes (Fremdpersonaleinsatz i.w.S.)
  - 1.1 Fremdfirmeneinsatz auf Basis von Werk- und Dienstverträgen
  - 1.2 Fremdpersonaleinsatz i.e.S. (Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit/Leiharbeit)
  - 1.3 Abgrenzungsfragen
  - 1.4 Alternative Beschäftigungsformen
  - 1.5 Personalvermittlung
  - 1.6 Interim-Management
2. Wirtschaftliche und rechtliche Vorteile und Nachteile des Fremdpersonaleinsatzes aus Unternehmens- und Mitarbeitersicht
3. Die Entwicklungsstufen der Zeitarbeit im Wirtschafts- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland
  - 3.1 Geschichtliche Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland
  - 3.2 Entwicklung und Stellung der Zeitarbeit im Ausland
4. Politikum Zeitarbeit
  - 4.1 Die gesellschaftlich-politischen Aspekte und Kritikpunkte der Zeitarbeit in Deutschland
  - 4.2 Die Entwicklung der Zeitarbeit zur etablierten Wirtschaftsbranche
  - 4.3 Fortbestehende Kritikpunkte am System der Zeitarbeit

5. Die organisatorischen Abläufe bei dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern
  - 5.1 Strukturen und Abläufe; Kosten-/Kalkulationsgrundlagen
  - 5.2 Die klassische Zeitarbeitsanwendung
  - 5.3 On-Site-Management
6. Grundzüge der Personalvermittlung und des Interim-Managements

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Dinges, A. (2012): Zukunft Zeitarbeit – Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft. Springer-Verlag, Wiesbaden.
- Hillebrecht, S. (2019): Führung von Personaldienstleistungsunternehmen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Hillebrecht, S./Peiniger, A.-A. (2018): Grundkurs Personalberatung (Einführung Personaldienstleister). 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schwaab, M.-O./Durian, A. (2017): Zeitarbeit: Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Truchseß, N./Brandl, M. (2017): Erfolgreich in der Personalvermittlung: Vom Personalbeschaffer zum kompetenten Berater in HR-Fragen. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Truchseß, N./Brandl, M. (2017): Zeitarbeit erfolgreich verkaufen – Praxistipps für Arbeitgeberakquise, Recruiting und Bewerbermanagement. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung

Kurscode: DLBPEWPDLO2

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBPEWPDLO1

## Beschreibung des Kurses

Der Einsatz von Fremdpersonal ist für Unternehmen ein unverzichtbares Instrument. Die Bedingungen für den Fremdpersonaleinsatz sind im Wesentlichen rechtlich geprägt. Kein arbeitsrechtliches Thema war und ist so vielen Änderungen ausgesetzt wie der Fremdkräfteinsatz. Wiederholte und zuletzt wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) prägen das gesamte Arbeitsfeld. Erneut sind im Jahre 2017 Änderungen in Kraft getreten, mit denen u.a. gesetzliche Restriktionen bei Werkvertrags-Einsätzen, beim Equal Pay-Grundsatz sowie die zeitliche Begrenzung von Zeitarbeitseinsätzen eingeführt wurden und die erhebliche Auswirkungen auf die geltenden Tarifverträge haben. Zudem sind damit die ohnehin erheblichen Haftungsrisiken in diesem Bereich weiter angestiegen. Die Studierenden erlernen die äußerst wichtigen Rechtsgrundlagen für die unterschiedlichen Einsatzformen und ihre Umsetzung in der Praxis. Sie bekommen die erheblichen, unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen fehlerhaften Mitarbeitereinsatzes aufgezeigt und begreifen die Thematik als wesentliches Element der arbeitsrechtlichen Unternehmens-Compliance. Darüber hinaus studieren sie die Grundsätze und Kriterien für die Vertragsgestaltungen beim Fremdfirmen- und Zeitarbeitnehmereinsatz sowie für den Einsatz der Mitarbeiter vor Ort. Ferner werden die Studierenden sowohl aus Ver- als auch aus Entleihersicht mit den weiteren arbeitsrechtlichen, insbesondere betriebsverfassungs- / mitbestimmungsrechtlichen Rahmenbedingungen und Problemstellungen vertraut gemacht.



**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Aspekte und Konsequenzen von Fremdpersonaleinsatz im Allgemeinen und von Zeitarbeit im Besonderen im Verhältnis zum Stammpersonaleinsatz zu erkennen und wiederzugeben.
- die Abgrenzungskriterien von Zeitarbeit zum Werk-/Dienstvertrag systematisch wiederzugeben und sowohl bei der Vertragsgestaltung als auch beim tatsächlichen Mitarbeitereinsatz im Betrieb zu beherrschen.
- Grundsätze der Vertragsgestaltung im Themenfeld anzuwenden.
- die wesentlichen vom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesetzten Rahmenbedingungen und die sich daraus ergebenden Probleme des Zeitarbeitereinsatzes zu erläutern bzw. zu lösen, inkl. der Berechnung von Einsatzdauer und Unterbrechungszeiten.
- die der Zeitarbeit zugrundeliegende Tariflandschaft, insbes. branchenspezifische Regelungen mit Öffnungsklauseln, sowie Bedeutung und Funktionsweise des Systems der Branchenzuschlagstarifverträge zu erläutern.
- die sonstigen arbeitsrechtlichen, insbes. Betriebsverfassungsrechtlichen, Aspekte und Fragestellungen der Zeitarbeit wiederzugeben und zu lösen.

**Kursinhalt**

1. Formen und Rechtsgrundlagen des Fremdpersonaleinsatzes
  - 1.1 Gesetzlich privilegierte Formen der Arbeitnehmerüberlassung
  - 1.2 Sonderkonstellationen
  - 1.3 Einsatz einzelner Personen (Scheinselbständigkeit, freie Mitarbeit, Freelancer)
  - 1.4 Arbeitsvermittlung
2. Rechtskonformer Fremdfirmeneinsatz
  - 2.1 Trend zu Werkverträgen und letzte Gesetzesverschärfungen (Einschränkung von Werkverträgen durch das AÜG-Änderungsgesetz)
  - 2.2 Die Konsequenz der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung
  - 2.3 Rechtsfolgen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung
  - 2.4 Gestaltung rechtskonformen Fremdfirmeneinsatzes
  - 2.5 Fremdpersonaleinsatz und Betriebsverfassung

3. Einsatz von Zeitarbeitnehmern (erlaubte Arbeitnehmerüberlassung)
  - 3.1 Entwicklung und Aufbau des AÜG
  - 3.2 Zuständigkeitsbereich des deutschen AÜG und grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung
  - 3.3 Der Ritterschlag der Zeitarbeit durch das AÜG-Änderungsgesetz 2004
  - 3.4 Änderungen und Nachbesserungen durch das AÜG-Änderungsgesetz 2011
  - 3.5 Die wesentlichen Neuerungen durch das AÜG-Änderungsgesetz 2017
  - 3.6 Sanktionsmaßnahmen nach AÜG und anderen Grundlagen
  - 3.7 Die Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnis- und das Hauptzollamt als Kontrollbehörde (Prüfbehörden)
  - 3.8 Die rechtliche Beziehung zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer
4. Arbeitnehmerüberlassungs- und Zeitarbeitsvertrag
  - 4.1 Rahmenvertragssystem
  - 4.2 Einzel-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
  - 4.3 Weitere Erscheinungsformen
  - 4.4 Die Regelung der arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Personaldienstleister und Zeitarbeitnehmer durch den Zeitarbeitsvertrag
5. Betriebsratsbeteiligung im Verleiher- und Entleiherbetrieb
  - 5.1 Zeitarbeitnehmereinsatz als Einstellungsmaßnahme beim Entleiher
  - 5.2 Zuständigkeit des Entleiherbetriebsrates für Einsatzbedingungen
  - 5.3 Zuständigkeitsbereich des Verleiherbetriebsrates
  - 5.4 Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmern bei Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes
6. Fremdpersonal-Compliance
  - 6.1 Haftungsfallen für Vorstand/Geschäftsführung sowie sonstige Verantwortliche
  - 6.2 Haftungsvermeidung durch Implementierung und Etablierung eines gestuften Compliance-Systems

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Boemke, B./Lembke, M. (2019): AÜG (Kommentar). 4. Auflage, Verlag Recht & Wirtschaft, München.
- Böhm, W./Hennig, J./Popp, C. (2017): Zeitarbeit und Arbeiten 4.0 (Praxisleitfaden). 4. Auflage, Verlag Luchterhand, München.
- Düwell, F.J./Viethen, H.P. (2019): Werkverträge und Leiharbeit in der Praxis (Einführung, Praxisliteratur), Nomos, München.
- Meurer, F./Kurz, T. (2017): Arbeitnehmerüberlassung und Personalgestaltung im Krankenhaus – ein Leitfaden. Deutsche Krankenhausverlagsgesellschaft, Düsseldorf.
- Reufels, M. (2018): Personaldienstleistungen. 2. Auflage, Verlag C.H. Beck, München.
- Schüren, P./Hamann, W. (2018): AÜG (Kommentar). 5. Auflage, Verlag C.H. Beck, München.
- Thüsing, G. (2018): AÜG (Kurzkommentar). 4. Auflage, Verlag C.H. Beck, München.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Angewandte Personalentwicklung) / Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Seminar: Systemische Personalentwicklung)

## Kurse im Modul

- Angewandte Personalentwicklung (DLBPGWPE01)
- Seminar: Systemische Personalentwicklung (DLBPGWPE02)

## Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Angewandte Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <u>Seminar: Systemische Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit</li> </ul>

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Angewandte Personalentwicklung**

- Definition von Personalentwicklung
- Ziele von PE
- Methoden der PE
- Zyklen der PE
- Möglichkeiten der Erfolgskontrolle
- Wichtige Stakeholder in der PE
- Grenzen/Abgrenzung der Personalentwicklung
- Herausforderungen der PE in der Zukunft

#### **Seminar: Systemische Personalentwicklung**

Das Seminar beschäftigt sich mit ausgewählten Themen der systemischen Personalentwicklung, wobei die Betrachtung der Themen sowohl aus der Perspektive des Mitarbeiters als auch aus Sicht des Personalentwicklers erfolgt. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

**Qualifikationsziele des Moduls****Angewandte Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

**Seminar: Systemische Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

# Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck. Personalentwicklung verfolgt als Supportfunktion in Unternehmen verschiedene Ziele – unabhängig von der Unternehmensgröße stehen in jedem Fall unternehmerische, strategische und ökonomische Aufträge hierbei im Vordergrund. Dieser Kurs bietet einen Überblick über die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung, definiert die Kernprozesse und grenzt Personalentwicklung von anderen wichtigen Unternehmensfunktionen ab, die nicht selten auch im Bereich der Human Ressourcen angesiedelt sind. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, die im Rahmen des klassischen Personalentwicklungszyklus ihre Anwendung finden (können). Neben der Anwendung von und der Entscheidung für die richtige Methode darf die rechtzeitige und konsequente Einbindung relevanter Stakeholder keinesfalls vergessen werden. Betroffene zu Beteiligten zu machen, gilt auch in der Personalentwicklung – der methodische und inhaltliche Überraschungseffekt ist nicht zielführend. Aus diesem Grund wirft der Kurs auch einen Blick in Richtung „Kunde“, „Interessenvertretung“ und generelle Zielgruppenorientierung. Die Güte von Personalentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen ist nicht trivial und lässt sich entweder nur über einen längeren Zeitraum bzw. „über Umwege“ beurteilen. In diesem Kurs werden verschiedene mögliche Bewertungsansätze vorgestellt sowie „Bildungscontrolling“ und Formen einer „Wirksamkeitskontrolle“ vorgestellt. Abschließend wagt der Kurs einen Blick in die Glaskugel und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander, die sich perspektivisch der Personalentwicklung stellen werden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.



**Kursinhalt**

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
  - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
  - 1.2 Verortung im Unternehmen
  - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung
2. Zyklen der Personalentwicklung
  - 2.1 Bedarfsanalyse
  - 2.2 Zieldefinition
  - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
  - 2.4 Durchführung der Maßnahme
  - 2.5 Erfolgskontrolle
  - 2.6 Transfersicherung
3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
  - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
  - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
  - 3.3 Training on the job
  - 3.4 Projektarbeiten
4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
  - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
  - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
  - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität
  - 4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen
5. Stakeholdermanagement
  - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
  - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
  - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
  - 5.4 Zielgruppenorientierung
6. Herausforderungen der Zukunft
  - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
  - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Becker, M. (2011): Systematische Personalentwicklung. Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Springer Gabler, Berlin.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Domsch, M. E./Ludewig, D. H./Weber, F. C. (Hrsg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Springer Gabler, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

## Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBPGWPE01

### Beschreibung des Kurses

Der Mitarbeiter, aber auch alle anderen Akteure werden als aktive Bestandteile in der Personalentwicklung angesehen. In Personalentwicklungsmaßnahmen investieren Unternehmen viel Geld, nicht immer führt die Investition zum gewünschten Ergebnis und zahlt sich dergestalt aus, dass sie hilft, das strategische Unternehmensziel zu erreichen. Die Gründe hierfür mögen unterschiedlich sein und teilweise im Teilnehmer, im Durchführer oder in der falschen Auswahl der Maßnahme liegen. Häufig liegt es daran, dass die gesamte Organisationseinheit der Personalentwicklung oder aber zumindest deren Methoden und die entwickelten oder zugekauften Maßnahmen nicht genügend in das Gesamtunternehmen integriert sind. Ziel der Systematischen Personalentwicklung ist es, dass Mitarbeiter sich als mitgestaltendes Mitglied des Unternehmens sehen, verstehen, fühlen, als solches wahrgenommen und angesehen werden. Der Mitarbeiter des Unternehmens wird quasi zum Unternehmer. Personalentwicklung ist im systemischen Sinne keine zentrale Einheit, die „extern“ steuert, sondern integrierter Bestandteil des Unternehmens. Sie setzt an den Grundsätzen von Gestalttheorie an:

- Systeme entstehen durch Interaktion von Menschen und entwickeln systemimmanente Regeln (Gesetz der Übersummativität).
- In Systemen gibt es keine linearen wenn-dann-Beziehungen, um den Gleichklang zu erhalten muss auch „B“ geändert werden, wenn sich „A“ ändert (Komplexität).
- Jedes Systemmitglied gestaltet das System mit – egal welcher Hierarchiestufe (Redundanz).
- Jedes System hat die Funktion a) Selbsterhalt und die Funktion b) Weiterentwicklung – beide Funktionen werden durch das System gegengleich gesteuert.

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

### Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

**Kursinhalt**

- Der Inhalt dieses Kurses liegt schwerpunktmäßig in der Gegenüberstellung und dem Vergleich von klassischer Personalentwicklung und systemischer Personalentwicklung. Es geht hierbei nicht um eine kategorisches „entweder-oder“, sondern um die Betrachtung, wo und wie die Ansätze sich u. U. sogar ergänzen. In einem ersten Schritt wird die klassische Personalentwicklung vertieft beleuchtet und ihre „Ansatzpunkte“ im Unternehmen genauer betrachtet. Wo setzt PE an? Wer redet darüber mit wem? Wer ist Auftraggeber, wer ist Auftragnehmer, wer ist Nutzer/Kunde? Was ist das Ziel der klassischen PE? Im nächsten Schritt geht es darum, systematische PE kennenzulernen und zu verstehen, sowie ihre Wurzel in der Gestalt-/Systemtheorie zu begreifen.  
Welche Gesetzmäßigkeiten liegen der systemischen Personalentwicklung zugrunde? Wer ist hier Beteiligter? Gibt es unbeteiligte Einheiten?  
Anhand von Beispielen werden die diversen Werkzeugkoffer der systematischen PE operationalisiert. Im Rahmen der Seminararbeit können die Studierenden ausgewählte Themenfelder der systemischen Personalentwicklung sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus der Perspektive des Personalentwicklers bearbeiten.

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Hartung, S. (2014): Gestalt im Management. Eine andere Sicht auf Marken - und Unternehmensführung in komplexen Märkte. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Schweiger, C. (2012): Junge Technologieunternehmen. Systemische Personal- und Organisationsentwicklung. Springer Gabler, Berlin.
- Schmid, B.(Hrsg) (2014): Systematische Organisationsentwicklung. Change und Organisationskultur gemeinsam gestalten. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ryscka, J./Solga, M./Mattenklott, A. (2010): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Springer, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Organisationsentwicklung und Change Management

Modulcode: DLBWPOCM

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Dirk Steffens (Organisationsentwicklung) / Prof. Dr. Dirk Steffens (Change Management)

## Kurse im Modul

- Organisationsentwicklung (DLBWPOCM01)
- Change Management (DLBWPOCM02)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

#### Organisationsentwicklung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

#### Change Management

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Organisationsentwicklung**

- Organisationsentwicklung
- Rahmenbedingungen für Organisationsveränderungen
- Konzepte der Organisationsentwicklung
- Organisationen im Umbruch
- Neue Formen der Organisation
- Organisationsdesign
- Problembereiche und Interventionstechniken
- Erfolgsbewertung und Transfer

#### **Change Management**

- Einführung in das Change Management
- Veränderungen verstehen und gestalten
- Phasenmodelle des Change Managements
- Phasen des Change-Prozesses
- Change-Kommunikation
- Einflussfaktoren und typische Fehler im Change Management
- Operative Instrumente im Rahmen des Change Managements



**Qualifikationsziele des Moduls****Organisationsentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

**Change Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# Organisationsentwicklung

Kurscode: DLBWPOCM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind sämtliche Organisationen einem ständigen Wandel unterworfen. Diesen Wandel positiv zu gestalten, ist eine Hauptfunktion der verantwortlichen Führungskräfte und Zeichen für ein erfolgreiches Management. Häufig geben Anlässe wie der Wegfall oder die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern, Fusionen und Standortverlagerungen den Ausschlag, aber auch kontinuierliches Unternehmenswachstum, technologische Verbesserungen und gesellschaftliche Veränderungen sind Gründe für zum Teil weitreichende Maßnahmen der Weiterentwicklung von Organisationen. Hierzu ist es notwendig, die Grundlagen der Organisationsentwicklung zu kennen, deren Gegenstandsbereich die Prozesse der Veränderung der handelnden Personen sind. Diese Kenntnisse sind von zentraler Bedeutung, um Veränderungen umzusetzen. Dieser Kurs zeigt die wichtigsten Modelle und Menschenbilder auf, die als Grundlage der Organisationsentwicklung dienen. Da die Unternehmenskultur ein zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung ist, werden sowohl die Analyse als auch die Entwicklung der Unternehmenskultur dargestellt. Außerdem werden die wichtigsten Aspekte der Lernenden Organisation thematisiert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

## Kursinhalt

1. Organisationsverständnis der Organisationsentwicklung
  - 1.1 Organisationsbegriff
  - 1.2 Entwicklung organisationstheoretischer Ansätze
  - 1.3 Organisationsprinzipien und Organisationsformen

2. Grundlagen der Organisationsentwicklung
  - 2.1 Begriff und Abgrenzungen
  - 2.2 Geschichtliche Entstehung der Organisationsentwicklung
  - 2.3 Kritik am Konzept der Organisationsentwicklung
3. Modellannahmen der Organisationsentwicklung
  - 3.1 Menschenbild der Organisationsentwicklung
  - 3.2 Phasenmodelle
  - 3.3 Organisationaler Burn-out und organisationale Resilienz
4. Systemische Organisationsentwicklung
  - 4.1 Theoretische Grundlagen
  - 4.2 Implikationen für die systemische Organisationsentwicklung
5. Entwicklung der Unternehmenskultur
  - 5.1 Theoretische Grundlagen
  - 5.2 Kulturanalyse
  - 5.3 Kulturentwicklung
6. Entwicklung des organisationalen Lernens
  - 6.1 Grundgedanken und Definitionen
  - 6.2 Lernebenen: Wie lernen Organisationen?
  - 6.3 Entwicklung der lernenden Organisation

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Becker, H./Langosch, I. (2002): Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. 5. Auflage, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Organisation. Vahlen, München.
- Nagel, R. (2014): Organisationsdesign. Modelle und Methoden für Berater und Entscheider. Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Change Management

Kurscode: DLBWPOCM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen. Sehr viele Change-Programme scheitern regelmäßig in der operativen Umsetzung. Deshalb ist Wissen um das systematische Vorgehen im Veränderungsprozess notwendig, um den Wandel im und von Unternehmen erfolgreich steuern zu können. Menschen und Prozesse spielen dabei die zentrale Rolle.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

## Kursinhalt

1. Einführung in das Change Management
  - 1.1 Begriffe und Definitionen
  - 1.2 Abgrenzungen des Change Managements
  - 1.3 Modelle des Wandels

2. Ursachen und Auslöser des Wandels
  - 2.1 Veränderung und Wandel
  - 2.2 Externe Auslöser des Wandels
  - 2.3 Interne Auslöser des Wandels
3. Das Unternehmen als Wandelhemmnis
  - 3.1 Hemmnisse auf Organisationsebene
  - 3.2 Kollektive Hemmnisse
  - 3.3 Wirtschaftliche Hemmnisse
4. Widerstand auf individueller Ebene
  - 4.1 Erscheinungsformen individuellen Widerstands
  - 4.2 Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands
  - 4.3 Behandlungen von Widerständen
5. Change als Managementaufgabe
  - 5.1 Erfolgsfaktoren des Change Managements
  - 5.2 Managementaufgaben im Change
  - 5.3 Arbeitspakete des Change Managements
6. Leading Change
  - 6.1 Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson
  - 6.2 Führungsrollen und -funktionen
  - 6.3 Change-Kommunikation
7. Management von Change-Projekten
  - 7.1 Change-Management-Modelle
  - 7.2 Organisation des Change Managements
  - 7.3 Controlling und Evaluierung von Change-Projekten

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Capgemini Consulting (Hrsg.) (2015): Superkräfte oder Superteam? Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können. (URL: [https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015\\_4.pdf](https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015_4.pdf) [letzter Zugriff: 03.04.2017]).
- Deutinger, G. (2013): Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Häusel, H.-G. (2014): Think Limbic! Die Macht des Unbewussten nutzen für Management und Verkauf. 5. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg wird. Droemer, München.
- Kraus, G./Becker-Kolle, C./Fischer, T. (2010): Change-Management. Gründe, Ablauf und Steuerung. 3. Auflage, Cornelsen, Berlin.
- Lauer, T. (2014): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Rank, S./Scheinpflug, R. (Hrsg.) (2010): Change Management in der Praxis. Beispiele, Methoden, Instrumente. 2. Auflage, ESV, Berlin
- Rosenstiel, L. v./Hornstein, E. v./Augustin, S. (2012): Change Management Praxisfälle. Springer, Berlin.
- Schmidt-Tanger, M. (2012): Change – Raum für Veränderung. Sich und andere verändern. Junfermann, Paderborn.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPOCM02

## Diversity und Beratung

Modulcode: DLBINTWDUB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Matilde Heredia (Diversity Management) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Systemische Beratung und Coaching)

### Kurse im Modul

- Diversity Management (DLBPGDM01)
- Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC01)

### Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Diversity Management</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <u>Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <p><b>Diversity Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.</li> <li>▪ die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.</li> <li>▪ Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.</li> <li>▪ geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.</li> <li>▪ Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.</li> </ul> <p><b>Systemische Beratung und Coaching</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.</li> <li>▪ die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.</li> <li>▪ Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.</li> <li>▪ geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.</li> <li>▪ Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Diversity Management</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.</li> <li>▪ die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.</li> <li>▪ Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.</li> <li>▪ geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.</li> <li>▪ Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.</li> </ul> <p><b>Systemische Beratung und Coaching</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.</li> <li>▪ relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.</li> <li>▪ Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.</li> <li>▪ die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.</li> <li>▪ erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.</li> <li>▪ ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Baut auf Modulen aus dem Bereich Personalwesen auf</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft &amp; Management</p>

# Diversity Management

Kurscode: DLBPGDM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Umgang mit Heterogenität und Diversität ist immer dort ein Thema, wo Menschen mit unterschiedlichem Background zusammenarbeiten und leben – das bedeutet, dass das Thema für fast jede Gruppe relevant ist. Besonders in jüngster Zeit gewinnt die Frage der Inklusion zunehmend an Bedeutung. Im Zuge einer Gleichbehandlung aller Beteiligten wird unter dem Grundgedanken „Bereicherung durch Vielfalt“ Heterogenität als Chance gesehen und bewusst wertgeschätzt. Die positive Gruppenbildung jedes Unternehmens fußt auf einem erfolgreichen Umgang mit der Individualität und Einzigartigkeit jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin. Solch ein Diversity Management entfaltet dort ihr großes Potential, wo es darum geht, aus dieser Vielfalt ein harmonisches Gruppenklima innerhalb einer Belegschaft zu schaffen, bei dem die einzelnen Mitglieder sich an- und aufgenommen fühlen und ihre Stärken bestmöglich einbringen können. Dabei entstehen oft überraschende Synergieeffekte, welche das produktive Arbeitsklima zusätzlich bereichern. So wird einerseits die Gleichberechtigung gefördert und andererseits automatisch eine erfolgreiche Wettbewerbsorientierung forciert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.
- die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.
- Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.
- geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.
- Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.

## Kursinhalt

1. Das Menschen- und Gesellschaftsbild hinter der Leitidee des Diversity Managements
  - 1.1 Das Menschenbild
  - 1.2 Die aktuelle Debatte um Inklusion und Umgang mit Heterogenität
2. Der/Die/Das „Fremde“, das „Eigene“
  - 2.1 Stereotype, Rollen und Klischees
  - 2.2 Forschungsbefunde zu Diversität und Stereotypen

3. Inklusion als Menschenrecht – Erfassen rechtlicher Hintergründe
  - 3.1 Entwicklung der Inklusion im Wandel der Zeit
  - 3.2 Aktuelle Situation
4. Begriffsbildung und Praxisbeispiele
  - 4.1 Separation
  - 4.2 Integration
  - 4.3 Inklusion
5. Anforderungen inklusiver Prozesse an Verantwortliche
  - 5.1 Führungsebene
  - 5.2 Mitarbeiter
  - 5.3 Gesellschaftliche Perspektive
6. Rahmenbedingungen eines inklusiven Betriebes
  - 6.1 Organisationskultur und -struktur
  - 6.2 Hilfsmittel, Unterstützung, etc.
  - 6.3 Personale Ressourcen
7. Inklusive Kursplanung
  - 7.1 Differenzierung
  - 7.2 Lehrmethoden
  - 7.3 Offene Kursgestaltung
8. Zusammenarbeit im interdisziplinären Team
  - 8.1 Phasen der Gruppenbildung
  - 8.2 Teambuilding positiv gestalten
  - 8.3 Prozesse und Rollen innerhalb der Gruppe
9. Das gemeinsame Erstellen von Förderplänen
  - 9.1 Was ist ein Förderplan?
  - 9.2 Rolle des Feedbacks im Förderprozess
  - 9.3 Gemeinsame Förderplanerstellung: warum, wer und wie?
10. Informationen zu geeigneten pädagogischen Diagnostik-Instrumenten
  - 10.1 Wozu Diagnostik?
  - 10.2 Welche Arten der Diagnostik werden in der pädagogischen Praxis angewandt?
  - 10.3 Welche Diagnostik-Instrumente sind im inklusiven Kontext geeignet?

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Krell, G./Wächter, H. (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. Hampp Verlag, München.
- Märzweiler, C. (2017): Diversity und Diversity Management in der Produktion. Ein soziologischer Blick hinter die Kulissen der Gruppenarbeit. Hochschulschrift, Regensburg.
- Quaiser-Pohl, C. (2013): Diversity and diversity management in education. A European perspective. Waxmann, Münster.
- Rebel, K. (2011): Heterogenität als Chance nutzen lernen. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Schür, S. (2013): Umgang mit Vielfalt. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Werler, T. (Hrsg.) (2011): Heterogeneity: General Didactics Meets the Stranger. Waxmann, Münster.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

### Beschreibung des Kurses

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen. Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt. Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen. Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

**Kursinhalt**

1. Theoretische Grundlagen
  - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
  - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
  - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
  - 1.4 Kybernetik
  - 1.5 Konstruktivismus
  - 1.6 Theorie sozialer Systeme
  - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme
2. Systemische Beratung
  - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
  - 2.2 Zielgruppen
  - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
  - 2.4 Grundannahmen
3. Systemisches Coaching
  - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
  - 3.2 Die Rolle des Coaches
  - 3.3 Anlässe und Themen
  - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
  - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
  - 4.2 Kinder und Jugendliche
  - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext
  - 4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)
  
5. Grundlegende Methoden und Interventionen
  - 5.1 Gesprächstechniken
  - 5.2 Aktives Zuhören
  - 5.3 Systemisches Fragen
  - 5.4 Hypothesenbildung
  - 5.5 Reframing
  
6. Anforderungen an den Berater
  - 6.1 Fachwissen
  - 6.2 Soziale Kompetenzen
  - 6.3 Prozesskompetenzen
  - 6.4 Haltung und Werte

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H./Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisation- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Seidel, T./Krapp, A. (2014): Pädagogische Psychologie. 6. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Supervision, Intervision, Coaching ) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung)

### Kurse im Modul

- Supervision, Intervision, Coaching (DLBSASIC01-01)
- Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung (DLBPGWB02)

### Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Supervision, Intervision, Coaching</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <p><u>Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Supervision, Intervision, Coaching**

- Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
- Supervision
- Intervision
- Coaching
- Methoden und Instrumente des Coachings
- Besonderheiten der Beratungsansätze
- Beratungsansätze im Wandel der Zeit
- Einsatzgebiete und Besonderheiten
- Professionalisierung der Beratungsarbeit

**Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung**

Das Seminar behandelt das Thema Beratung in Einzel- und Gruppensettings. Die Vorgehensweisen in Beratungsprozessen in Einzel- und Gruppensituationen stehen dabei im Mittelpunkt.

**Qualifikationsziele des Moduls****Supervision, Intervision, Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

**Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.



<b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b> Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Psychologie	<b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b> Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
---	--

# Supervision, Intervision, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs wird vermittelt, wer in welcher Art und mit welchem Ziel im Rahmen der drei Ansätze Supervision, Intervision und Coaching beraten und begleitet wird und welche Personen/ Berufsgruppen dieses nach welcher Ausbildung leisten können. Konkret lernen die Studierenden, wie Individuen, Gruppen und Organisationen sich im Arbeitsumfeld entwickeln können und lernen, ihre Ziele, ihr Verhalten zu reflektieren und im (meist selbst gesetzten Sinne) zu optimieren. In der Supervision und im Coaching werden die Ziele und Inhalte mit der/dem Supervisorin/r bzw. Coach (schriftlich) vereinbart. In der Intervision ist es eine gegenseitige Vereinbarung der Teilnehmenden untereinander. Nach dem Kurs erlangen die Studierenden Wissen über die Art des grundsätzlichen Settings, typische Inhalte und angewandte Methoden und Instrumente in Supervision, Intervision und Coaching. Zudem werden die Besonderheiten der Beratungsansätze sowie die ihr Wandel im Zuge wichtiger Megatrends behandelt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

## Kursinhalt

1. Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
  - 1.1 Begriff Beratung und theoretische Einordnung
  - 1.2 Nutzen von Beratungsansätzen
  - 1.3 Menschenbilder
  - 1.4 Gemeinsame Grundsätze

2. Supervision
  - 2.1 Definition von Supervision
  - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
  - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
  - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
  - 2.5 Formen von Supervision
  - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele
3. Intervision
  - 3.1 Definition von Intervision
  - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
  - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
  - 3.4 Grenzen und Störquellen
4. Coaching
  - 4.1 Definition von Coaching
  - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
  - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
  - 4.4 Coaching als Methode
  - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme
5. Methoden und Instrumente des Coachings
  - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
  - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze
6. Besonderheiten der Beratungsansätze
  - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
  - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
  - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
  - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
  - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess
7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
  - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
  - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
  - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
  - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
  - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

8. Einsatzgebiete und Besonderheiten
  - 8.1 Pädagogische Beratung
  - 8.2 Beratung in der Sozialen Arbeit
  - 8.3 Beratung im Wirtschaftskontext
  - 8.4 Sonstige
  
9. Professionalisierung in der Beratungsarbeit
  - 9.1 Problematik
  - 9.2 Weiterbildung und Qualifizierungsangebote
  - 9.3 Berufsverbände und Ausbildungsstandards
  - 9.4 Ausblick

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Böning, U./Kegel, C. (2015): Ergebnisse der Coaching-Forschung: Aktuelle Studien – ausgewertet für die Coaching-Praxis. Springer-Verlag, Heidelberg
- Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2019): Lösungsorientierte Supervisions-Tools: Renommierte Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision (Edition Training managerSeminare, Bonn.
- Wegener, R./Fritze, A./Hänseler, M. (Hrsg.) (2018): Coaching-Prozessforschung: Forschung und Praxis im Dialog. Vandenhoeck und Ruprecht-Verlag, Göttingen
- Schlee, J. (2019): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. 4. erweiterte Auflage, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart
- Krall, J./Mikula, E./Jansche, W. (Hrsg.) (2008): Supervision und Coaching. Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Springer VS, Wiesbaden.
- Lippmann, E. (2013): Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Prohaska, S. (2013): Coaching in der Praxis. Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe. Junfermann, Paderborn.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

### Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Seminars „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ geht es zunächst um die Hinführung zum Thema Beraten als Kernaufgabe pädagogischen Handelns. Hier beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen Kontexten (psychologische Beratung, psychosoziale Beratung, Pädagogische Beratung, etc.) und vermittelt Grundlagen von Beratungstätigkeiten. Weiterführend wird der Unterschied zwischen Einzel- und Gruppenberatung erörtert. Hier lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden, z.B. kollegiale Beratung, im Kontext von Einzel- und Gruppenberatung kennen. Abschließend lernen die Studierenden, die unterschiedlichen pädagogischen Felder, in denen Beratung passiert, kennen.

### Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

### Kursinhalt

- Das Seminar „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ beleuchtet zunächst den Beratungsbegriff aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen (psychologische Beratung, sozialpsychologische Beratung und pädagogische Beratung). Im nächsten Schritt unterscheidet das Seminar zwischen der Einzelberatung und der Gruppenberatung. Bei der Einzelberatung liegt der Schwerpunkt auf den Grundlagen der praktischen Ausführung von Beratung, sowie einer Abgrenzung zum Therapieren. Bei der Gruppenberatung liegt der Fokus auf der Definition „Gruppe“, die unterschiedlichen Sichtweisen auf eine Gruppe, sowie Gruppendynamik. Bei beiden Formen von Beratung werden unterschiedliche Methoden der Beratung vorgestellt, z.B. lösungsorientierte Beratung oder personenzentrierte Beratung. Abschließend beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen pädagogischen Settings (Schule, Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Erwachsenen- und Weiterbildung).

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bachmair, S. et al. (2014): Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene. Beltz, Weinheim.
- Bamberger, G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Ein Handbuch. 5.Auflage, Beltz, Weinheim.
- Brocher, T. (2015): Gruppenberatung und Gruppendynamik. 2.Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Culley, S. (2015): Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. Beltz, Weinheim/Basel.
- Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.) (2016): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Hartwig, H. (2017): A bis Z der Interventionen in Gruppen. Flipchart-Tools für Beratung, Supervision und Teamentwicklung. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Hechler, O. (2011): Pädagogische Beratung. Theorie und Praxis eines Erziehungsmittels. Kohlhammer, Stuttgart.
- König, O./Schattenhofer, K. (2016): Einführung in die Gruppendynamik. 8.Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Maier-Gutheil, C. (2016): Pädagogische Praktiken. Beraten. Kohlhammer, Stuttgart.
- Sander, K./Ziebertz, T. (2010): Personzentrierte Beratung. Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis. Beltz Juventa, Weinheim.
- Sickendiek, U./Engel, F./Nestmann, F. (2008): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische psychosoziale Beratungsansätze. 3.Auflage, Juventa, Weinheim/München.
- Wolters, U. (2015): Lösungsorientierte Kurzberatung. Was auf schnellem Wege Nutzen bringt. 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWB02

## Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> Keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

### Kurse im Modul

- Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC01)
- Seminar: Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC02)

### Art der Prüfung(en)

<b>Modulprüfung</b>	<b>Teilmodulprüfung</b>
	<u>Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <u>Seminar: Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Systemische Beratung und Coaching**

- Theoretische Grundlagen zu Beratung als pädagogischer Handlungsform
- Grundlegende Theorien hinter systemischem Beraten
- Systemisches Coaching als Spezialform von Beratung
- Anwendungsfelder, Anlässe und Zielgruppen systemischer Beratung
- Überblick über das Basisrepertoire relevanter Methoden und Interventionen
- Beraterkompetenzen und -wissen

#### **Seminar: Systemische Beratung und Coaching**

- Theoretische Grundlagen zum Verständnis von systemischer Beratung und Coaching
- Überblick systemische Beratung und Coaching
- Phasen im Coachingprozess
- Überblick über das Basisrepertoire relevante Methoden und Interventionen
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Fragetechniken
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Gesprächstechniken

**Qualifikationsziele des Moduls****Systemische Beratung und Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

**Seminar: Systemische Beratung und Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

# Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen. Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt. Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen. Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

**Kursinhalt**

1. Theoretische Grundlagen
  - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
  - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
  - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
  - 1.4 Kybernetik
  - 1.5 Konstruktivismus
  - 1.6 Theorie sozialer Systeme
  - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme
2. Systemische Beratung
  - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
  - 2.2 Zielgruppen
  - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
  - 2.4 Grundannahmen
3. Systemisches Coaching
  - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
  - 3.2 Die Rolle des Coaches
  - 3.3 Anlässe und Themen
  - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
  - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
  - 4.2 Kinder und Jugendliche
  - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext
  - 4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)
5. Grundlegende Methoden und Interventionen
  - 5.1 Gesprächstechniken
  - 5.2 Aktives Zuhören
  - 5.3 Systemisches Fragen
  - 5.4 Hypothesenbildung
  - 5.5 Reframing
6. Anforderungen an den Berater
  - 6.1 Fachwissen
  - 6.2 Soziale Kompetenzen
  - 6.3 Prozesskompetenzen
  - 6.4 Haltung und Werte



**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H./Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisation- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Seidel, T./Krapp, A. (2014): Pädagogische Psychologie. 6. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

## Beschreibung des Kurses

Systemische Beratungsansätze erfreuen sich in Zeiten steigender Komplexität und damit verbundener Orientierungssuche starker Nachfrage. Der Kurs bietet neben einem kurzen Überblick theoretischer Grundlagen eine Einführung in systemische Beratung und Coaching. Darüber hinaus liegt der Fokus auf systemischen Interventionen und Methoden. Exemplarisch werden Frage- und Gesprächstechniken vertiefend behandelt. Die Kursinhalte bieten den Studierenden zu Beginn eine Orientierung über die theoretischen Grundlagen hinsichtlich der Anwendungsfelder und Grenzen, aber auch zu Beraterkompetenzen und -haltung sowie relevanten Theorien. Daneben bieten die Inhalte Gelegenheit sich mit der Rolle des Coaches, der Besonderheit von Prozessberatung und den Grundannahmen von systemisch arbeitenden Personen auseinander zu setzen. Die Studierenden erlernen weiterhin wie ein Coachingverlauf gestaltet wird und in welche Phasen er unterteilt werden kann. Die danach folgende Einführung in systemische Interventionen und Methoden, als auch die Vertiefung von systemischen Frage- und Gesprächstechniken bietet die Gelegenheit erste praktische Erfahrungen mit dem Handwerkszeug systemischer Berater und Coaches zu sammeln.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

## Kursinhalt

- Systemische Beratung und Coaching sind sowohl in wirtschaftlichen als auch sozialen Kontexten mittlerweile bekannte und gefragte Beratungsformen, um mit Klienten Komplexität zu reduzieren und sie zu unterstützen, sich in schnell verändernden und/oder herausfordernden Situationen zurecht zu finden. Das Seminar „Systemische Beratung und Coaching“ bietet einen Einblick in die Rahmenparameter und theoretischen Grundlagen und vertieft systemische Interventionen und Methoden. Zu den Grundlagen gehört die

Beschäftigung mit Beratung als pädagogischer Handlungsform, dem theoretischen Hintergrund (Systemtheorie, Konstruktivismus, Theorien sozialer Systeme), den Anwendungsfeldern sowie Grenzen von Beratung und Coaching sowie der Beraterkompetenz und -haltung. Die Studierenden setzen sich weiterhin mit den folgenden rahmengebenden Parametern auseinander: Spezifika von Prozessberatung, Rolle des Coaches, Zielgruppen und Anlässe, Grundannahmen sowie systemische Haltung. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit dem Vier-Phasen Verlauf eines Coachings (Orientierungs-, Klärungs-, Veränderungs- und Abschlussphase) und generieren erste Erkenntnisse über systemische Interventionen und Methoden. Für einen Überblick sind Gesprächstechniken, aktives Zuhören, systemisches Fragen, Hypothesenbildung und Reframing empfehlenswert. Systemische Fragetechniken können durch folgende Fragenarten vertieft werden: zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, Ressourcen-Fragen, provokante und paradoxe Fragen, Lösungs-Fragen oder Reframing-Fragen. Zur Vertiefung von systemischen Gesprächstechniken bietet sich Zuhören, Pacing, nonverbales Verbalisieren, Konkretisieren von Verallgemeinerungen oder Explizieren an. Im Rahmen einer Seminararbeit ist es denkbar, dass sich die Studierenden beispielsweise mit einem der genannten Themenblöcke Grundlagen, Rahmenparameter, Coachingverlauf, Überblick über Interventionen, systemischem Fragen oder Gesprächstechniken detailliert beschäftigen.

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Albrecht, C./Perrin, D.(2013): Zuhören im Coaching. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragetechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Wehrle, M. (2013): Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 2. Auflage, managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBUC02

## Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

### Kurse im Modul

- Bildungsmanagement (DLBPGWBB01)
- Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte (DLBPGWBB02)

### Art der Prüfung(en)

<b>Modulprüfung</b>	<b>Teilmodulprüfung</b>
	<u>Bildungsmanagement</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (0)</li> </ul> <u>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung; Seminararbeit</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <p><b>Bildungsmanagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung ins Bildungsmanagement</li> <li>▪ Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements</li> <li>▪ Professionalisierung des Bildungsmanagements</li> <li>▪ Didaktische Grundlagen im Bildungsmanagement</li> <li>▪ Strategisches Bildungsmanagement</li> </ul> <p><b>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</b></p> <p>Das Seminar beschäftigt sich mit der Gestaltung und Begleitung sowie dem Controlling individueller Lernprozesse unter besonderer Berücksichtigung von Bildungssettings im betrieblichen Umfeld. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.</p>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Bildungsmanagement</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.</li> <li>▪ die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.</li> <li>▪ die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.</li> <li>▪ für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.</li> <li>▪ Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.</li> <li>▪ strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.</li> </ul> <p><b>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,</li> <li>▪ Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,</li> <li>▪ grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,</li> <li>▪ Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,</li> <li>▪ Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit &amp; Soziales</p>



# Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Mit zunehmender Bedeutung von lebenslangem Lernen nimmt das Gewicht des strategischen Bildungsmanagements zu. Dies bringt eine Reihe von Aspekten mit sich, welche Einfluss auf die Tätigkeiten sowie auf die Anerkennung von Bildungsmanagement als eigenständiges Aufgabenfeld und als Profession haben. In diesem Kurs wird ein Überblick über das professionelle Bildungsmanagement gegeben und es werden die wesentlichen Herausforderungen diskutiert. Als Grundlage dienen die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements. Grundlegende Kenntnisse über didaktische Konzepte, die im Bildungsmanagement relevant sind, zeichnen professionelles Bildungsmanagement aus. Sie bilden die Basis für das Recruiting von Lehrenden und unterstützen die Argumentation gegenüber Auftraggebern und Stakeholdern. Um Bildungsmanagement in Unternehmen zu implementieren oder in die Personalentwicklung einzubinden, ist eine strategische Vorgangsweise erforderlich. In diesem Kurs wird das notwendige Handwerkszeug unter Berücksichtigung von Unternehmenszielen oder Bildungsauftrag vermittelt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.
- die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.
- die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.
- für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.
- Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.
- strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.

## Kursinhalt

1. Einführung ins Bildungsmanagement
  - 1.1 Definition Bildungsmanagement
  - 1.2 Im Spannungsfeld zwischen Bildung und Management
  - 1.3 Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements (Bildungsbetriebsmanagement und Bildungsprozessmanagement)
2. Professionalisierung des Berufsfeldes
  - 2.1 Handlungsfelder
  - 2.2 Aufgaben und Rollen
  - 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
  - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
  - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
  - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen
4. Strategisches Bildungsmanagement
  - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
  - 4.2 Zielorientierung
  - 4.3 Qualitätsmanagement
  - 4.4 Wissensmanagement
  - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen
5. Wesentliche Analysewerkzeug
  - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
  - 5.2 Marktanalyse
  - 5.3 Zielgruppenanalyse
6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
  - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
  - 6.2 Ressourcenplanung
  - 6.3 Infrastruktur
  - 6.4 Rechtliche Faktoren
7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
  - 7.1 Lehr- und Lernformate
  - 7.2 Curriculumentwicklung
  - 7.3 Recruiting von Lehrenden
  - 7.4 Bildungsmarketing
  - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
  - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen
8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
  - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
  - 8.2 Training on the Job
  - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
  - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
  - 8.5 Einsatz digitaler Medien

## 9. Kompetenzentwicklung von Lernenden

- 9.1 Kompetenzbegriff
- 9.2 Kompetenzmodelle
- 9.3 Kompetenzprofile

## 10. Bildungscontrolling

- 10.1 Evaluierung
- 10.2 Revision
- 10.3 Bildungstransfer

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gessler, M./Sebe-Opfermann, A. [Hg.] (2018): Handlungsfelder des Bildungsmanagements. Ein Handbuch. 2. Aufl. Tredition, Hamburg.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Lenz, W. (2005): Porträt Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2014): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel, Augsburg.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der zunehmende Stellenwert der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens setzt neue Herausforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. In diesem Kurs haben die Studierenden die Möglichkeit, die professionelle Herangehensweise an betriebliche Aus- und Weiterbildung näher zu beleuchten. Dies beginnt mit der strategischen Rahmenplanung, in welcher Ziele, Einflussfaktoren und Konsequenzen berücksichtigt werden müssen. Auf dieser Basis können dann entsprechende Bildungsmaßnahmen entwickelt, geplant, organisiert, durchgeführt und evaluiert werden. Hierbei sind nicht nur formale Settings wichtig, sondern auch die Begleitung, Organisation und Evaluation von informellen Lernprozessen. Je nach eigener Schwerpunktsetzung können sich Studierende zudem mit Maßnahmen und Methoden des Bildungscontrollings und des Bildungstransfers vertraut machen sowie die Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzentwicklung ausloten.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,
- Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,
- grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,
- Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.

## Kursinhalt

- Im Kurs „Betriebliche Aus- und Weiterbildung“ kommt der Gestaltung und Begleitung von individuellen Lernprozessen besondere Bedeutung zu. Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung von Lernenden stehen dabei im Vordergrund. Neben aktuell auftretenden Themen können die Studierenden im Rahmen ihrer Seminararbeiten u.a. die folgenden Themen vertiefen:
  - Strategische Rahmenplanung von betrieblichen Bildungsveranstaltungen
  - Ablauf von Bildungsveranstaltungen

- Gestaltung von Lernumgebungen
- (In-)Formelle Lernprozesse
- Kompetenzentwicklung
- Bildungscontrolling

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./Wiesner, G. (Hrsg. (2012): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen. Wbv Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schlicht, J./Moschner, U. (Hrsg.) (2017): Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik. Reflexionen aus Theorie und Praxis. Springer VS, Wiesbaden.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Luchterhand, München.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBB02



# Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Thier (Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: E-Learning)

## Kurse im Modul

- Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien (DLBPGWDB01)
- Seminar: E-Learning (DLBPGWDB02)

## Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <p><u>Seminar: E-Learning</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit</li> </ul>

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

- Varianten mediengestützten Lernens
- Medien- und Lerntheorien
- Lerninhalte und Ziele
- Methoden im E-Learning
- Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
- Evaluation

**Seminar: E-Learning**

Der Kurs behandelt zentrale Themenbereiche, die für die Planung von E-Learning Settings von zentraler Bedeutung sind. Studierende können sich sowohl mit theoretischen Planungsmodellen, Zielgruppen und Lernzielen, spezifischen E-Learning Methoden auseinandersetzen, als auch die Konzeption eines konkreten Settings verschriftlichen.

**Qualifikationsziele des Moduls****Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

**Seminar: E-Learning**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

# Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Digitalisierung und Vernetzung ermöglichen Lern- und Bildungsprozesse, die sich durch den technischen Fortschritt immer wieder neu ausrichten und erweitern. So existieren zahlreiche Möglichkeiten, E-Learning oder digitale Medien in diese Prozesse zu implementieren. Es bedarf zunächst einer Klärung und Vorstellung, was unter E-Learning zu verstehen ist und welche Szenarien und Varianten aktuell vorherrschen und wie sie sich historisch entwickelt haben. Hierzu werden unterschiedliche Möglichkeiten (z.B. Lernplattformen, CBT & WBT, Videokonferenzen, OER etc.) vorgestellt und anhand der drei Komponenten Inhalt (content), Gestaltung (construction) und Kommunikation (communication) beschrieben. Weiterhin werden lerntheoretische Grundlagen der Didaktik und Methoden des E-Learning besprochen, sodass die Studierenden lernen, die konstitutiven (didaktischen) Faktoren von Lern- und Bildungssettings zu verstehen und zu unterscheiden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

## Kursinhalt

1. Varianten mediengestützten Lernens
  - 1.1 Szenarien des E-Learning
  - 1.2 Selbststeuerung beim Lernen mit Medien

2. Medien- und Lerntheorien
  - 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
  - 2.2 Lerntheoretische Positionen
  - 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
  - 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch
3. Lerninhalte und -ziele
  - 3.1 Zielgruppenanalyse
  - 3.2 Kompetenzen
  - 3.3 Lernziele formulieren
4. Methoden im E-Learning
  - 4.1 Problembasierte Methoden
  - 4.2 Simulation
  - 4.3 Spielerisches Lernen
  - 4.4 Kooperation und Kollaboration
5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
  - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
  - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)
6. Evaluation
  - 6.1 Ziele der Evaluation
  - 6.2 Formen der Evaluation
  - 6.3 Methoden der Evaluation

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, P. et al. (2018): Handbuch E-Learning. Lehren und Lernen mit digitalen Medien. UTB, Stuttgart.
- Barthelmeß, H. (2015): E-Learning – bejubelt und verteufelt. Lernen mit digitalen Medien, eine Orientierungshilfe. Bertelsmann, Bielefeld.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (2002): Information und Lernen mit Multimedia und Internet. 3. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (Hrsg.) (2011): Online-Lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kron, F. W./Sofos, A. (2003): Mediendidaktik. Neue Medien in Lehr- und Lernprozessen. UTB, Stuttgart.
- Mayer, R. E. (2009): Multimedia Learning. 2. Auflage, Cambridge University Press, Cambridge.
- Tulodziecki, G./Herzig, B. (2010): Mediendidaktik. kopaed, Stuttgart.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



## Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

### Beschreibung des Kurses

Der Einsatz von digitalen Technologien für Lern- und Bildungsprozesse gewinnt immer mehr an Bedeutung. Dies gilt auch für grundlegende (sozial-)pädagogische Arbeiten. So werden mögliche pädagogisch relevante Szenarien und Settings analysiert und/oder entwickelt, die mit Hilfe digitaler Technologien angereichert oder gänzlich neu entwickelt werden. Basis hierfür ist der Rückgriff auf die Grundlagen des ersten Kurses des Wahlpflichtmoduls. Die darin erworbenen Kenntnisse dienen der Entwicklung eines Verständnisses von den Aufgaben einer professionellen Gestaltung von medialen Lernsituationen: So werden Ideen und Strategien entwickelt, bestehende Settings pädagogisch zu optimieren und neue Settings zu konzipieren. Ziel ist es, ein mediendidaktisch begründetes E-Learning-Konzept aufzustellen, in dem Lehraufgaben im Bereich der Vermittlung von Lerninhalten beschrieben und in diesem Zusammenhang die üblichen didaktischen und evaluativen Aufgaben (Bedingungsanalyse, Zielgruppenbestimmung, Lernzieldimensionierung, Methodenwahl, Settinggestaltung, Implementierung und Evaluation) systematisch bearbeitet werden.

### Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

### Kursinhalt

- Inhaltlich ist der Kurs darauf ausgerichtet, dass Studierende die Kompetenzen erwerben, eigenständig ein E-Learning-Setting zu erstellen. Hierzu werden die wichtigsten Aspekte einer didaktischen Analyse und Konzeption bearbeitet.
- In einem ersten Schritt werden hierzu unterschiedliche Planungsmodelle vorgestellt und verglichen. Die Bandbreite der Modelle beinhaltet Vorgehensweisen, die von losen Planungsschritten bis hin zu stark strukturierten Verfahren reichen. In Abhängigkeit definierter Rahmenbedingungen (z.B. Schulsetting, Weiterbildung) und ersten Zielvorstellungen wird diskutiert, welches Modell als geeignet erscheint.

- In einem zweiten Schritt wird die Zielgruppe bestimmt und detailliert mittels Kriterien (z.B. Gruppengröße, Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Vorwissen, Motivation etc.) beschrieben. Mit diesen Kenntnissen werden Lernziele und -inhalte z.B. mithilfe eines Qualifikationsrahmens formuliert. Diese Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen bilden mit den Inhalten die Basis für die Bestimmung der didaktischen Methoden und der methodischen Aufbereitung. Exemplarisch werden expositorische Methoden, exploratives Lernen und problemorientierte Methoden vorgestellt und kritisch in Beziehung zu den Lerninhalten und -zielen gesetzt. Hiermit können einzelne Beispiele für eine Umsetzung in einem E-Learning-Setting abgeleitet und entwickelt werden (z.B. Wiki, Podcast usw.).
- Studierende können sich in den Seminararbeiten mit den einzelnen Themen (siehe nachstehende Auflistung) vertieft auseinandersetzen oder im Rahmen der schriftlichen Ausarbeitung die Konzeption eines spezifischen Settings bearbeiten.
- Planungsmodelle
- Zielgruppen und Lernziele
- E-Learning Methoden
- Didaktische Aufbereitung von Lernmaterialien

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Frey, K./Frey-Eiling A. (2010): Ausgewählte Methoden der Didaktik. UTB, Stuttgart.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2009): Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. 2. Auflage, Oldenbourg, München.
- Schulmeister, R. (2009): Grundlagen hypermedialer Lernsysteme. Theorie – Didaktik – Design. 4. Auflage, Oldenbourg, München.
- Waldherr, F./Walter, C. (2014): Didaktisch und praktisch. Ideen und Methoden für die Hochschullehre. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWDB02





# 6. Semester

---





# Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Angewandte Personalentwicklung) / Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Seminar: Systemische Personalentwicklung)

## Kurse im Modul

- Angewandte Personalentwicklung (DLBPGWPE01)
- Seminar: Systemische Personalentwicklung (DLBPGWPE02)

## Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Angewandte Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <u>Seminar: Systemische Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung; Seminararbeit</li> </ul>

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Angewandte Personalentwicklung**

- Definition von Personalentwicklung
- Ziele von PE
- Methoden der PE
- Zyklen der PE
- Möglichkeiten der Erfolgskontrolle
- Wichtige Stakeholder in der PE
- Grenzen/Abgrenzung der Personalentwicklung
- Herausforderungen der PE in der Zukunft

#### **Seminar: Systemische Personalentwicklung**

Das Seminar beschäftigt sich mit ausgewählten Themen der systemischen Personalentwicklung, wobei die Betrachtung der Themen sowohl aus der Perspektive des Mitarbeiters als auch aus Sicht des Personalentwicklers erfolgt. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

**Qualifikationsziele des Moduls****Angewandte Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

**Seminar: Systemische Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

# Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck. Personalentwicklung verfolgt als Supportfunktion in Unternehmen verschiedene Ziele – unabhängig von der Unternehmensgröße stehen in jedem Fall unternehmerische, strategische und ökonomische Aufträge hierbei im Vordergrund. Dieser Kurs bietet einen Überblick über die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung, definiert die Kernprozesse und grenzt Personalentwicklung von anderen wichtigen Unternehmensfunktionen ab, die nicht selten auch im Bereich der Human Ressourcen angesiedelt sind. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, die im Rahmen des klassischen Personalentwicklungszyklus ihre Anwendung finden (können). Neben der Anwendung von und der Entscheidung für die richtige Methode darf die rechtzeitige und konsequente Einbindung relevanter Stakeholder keinesfalls vergessen werden. Betroffene zu Beteiligten zu machen, gilt auch in der Personalentwicklung – der methodische und inhaltliche Überraschungseffekt ist nicht zielführend. Aus diesem Grund wirft der Kurs auch einen Blick in Richtung „Kunde“, „Interessenvertretung“ und generelle Zielgruppenorientierung. Die Güte von Personalentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen ist nicht trivial und lässt sich entweder nur über einen längeren Zeitraum bzw. „über Umwege“ beurteilen. In diesem Kurs werden verschiedene mögliche Bewertungsansätze vorgestellt sowie „Bildungscontrolling“ und Formen einer „Wirksamkeitskontrolle“ vorgestellt. Abschließend wagt der Kurs einen Blick in die Glaskugel und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander, die sich perspektivisch der Personalentwicklung stellen werden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

**Kursinhalt**

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
  - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
  - 1.2 Verortung im Unternehmen
  - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung
2. Zyklen der Personalentwicklung
  - 2.1 Bedarfsanalyse
  - 2.2 Zieldefinition
  - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
  - 2.4 Durchführung der Maßnahme
  - 2.5 Erfolgskontrolle
  - 2.6 Transfersicherung
3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
  - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
  - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
  - 3.3 Training on the job
  - 3.4 Projektarbeiten
4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
  - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
  - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
  - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität
  - 4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen
5. Stakeholdermanagement
  - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
  - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
  - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
  - 5.4 Zielgruppenorientierung
6. Herausforderungen der Zukunft
  - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
  - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

**Literatur**

**Pflichtliteratur**

**Weiterführende Literatur**

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Becker, M. (2011): Systematische Personalentwicklung. Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Springer Gabler, Berlin.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Domsch, M. E./Ludewig, D. H./Weber, F. C. (Hrsg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Springer Gabler, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

# Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBPGWPE01

## Beschreibung des Kurses

Der Mitarbeiter, aber auch alle anderen Akteure werden als aktive Bestandteile in der Personalentwicklung angesehen. In Personalentwicklungsmaßnahmen investieren Unternehmen viel Geld, nicht immer führt die Investition zum gewünschten Ergebnis und zahlt sich dergestalt aus, dass sie hilft, das strategische Unternehmensziel zu erreichen. Die Gründe hierfür mögen unterschiedlich sein und teilweise im Teilnehmer, im Durchführer oder in der falschen Auswahl der Maßnahme liegen. Häufig liegt es daran, dass die gesamte Organisationseinheit der Personalentwicklung oder aber zumindest deren Methoden und die entwickelten oder zugekauften Maßnahmen nicht genügend in das Gesamtunternehmen integriert sind. Ziel der Systematischen Personalentwicklung ist es, dass Mitarbeiter sich als mitgestaltendes Mitglied des Unternehmens sehen, verstehen, fühlen, als solches wahrgenommen und angesehen werden. Der Mitarbeiter des Unternehmens wird quasi zum Unternehmer. Personalentwicklung ist im systemischen Sinne keine zentrale Einheit, die „extern“ steuert, sondern integrierter Bestandteil des Unternehmens. Sie setzt an den Grundsätzen von Gestalttheorie an:

- Systeme entstehen durch Interaktion von Menschen und entwickeln systemimmanente Regeln (Gesetz der Übersummativität).
- In Systemen gibt es keine linearen wenn-dann-Beziehungen, um den Gleichklang zu erhalten muss auch „B“ geändert werden, wenn sich „A“ ändert (Komplexität).
- Jedes Systemmitglied gestaltet das System mit – egal welcher Hierarchiestufe (Redundanz).
- Jedes System hat die Funktion a) Selbsterhalt und die Funktion b) Weiterentwicklung – beide Funktionen werden durch das System gegengleich gesteuert.

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.



**Kursinhalt**

- Der Inhalt dieses Kurses liegt schwerpunktmäßig in der Gegenüberstellung und dem Vergleich von klassischer Personalentwicklung und systemischer Personalentwicklung. Es geht hierbei nicht um eine kategorisches „entweder-oder“, sondern um die Betrachtung, wo und wie die Ansätze sich u. U. sogar ergänzen. In einem ersten Schritt wird die klassische Personalentwicklung vertieft beleuchtet und ihre „Ansatzpunkte“ im Unternehmen genauer betrachtet. Wo setzt PE an? Wer redet darüber mit wem? Wer ist Auftraggeber, wer ist Auftragnehmer, wer ist Nutzer/Kunde? Was ist das Ziel der klassischen PE? Im nächsten Schritt geht es darum, systematische PE kennenzulernen und zu verstehen, sowie ihre Wurzel in der Gestalt-/Systemtheorie zu begreifen.  
Welche Gesetzmäßigkeiten liegen der systemischen Personalentwicklung zugrunde? Wer ist hier Beteiligter? Gibt es unbeteiligte Einheiten?  
Anhand von Beispielen werden die diversen Werkzeugkoffer der systematischen PE operationalisiert. Im Rahmen der Seminararbeit können die Studierenden ausgewählte Themenfelder der systemischen Personalentwicklung sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus der Perspektive des Personalentwicklers bearbeiten.

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Hartung, S. (2014): Gestalt im Management. Eine andere Sicht auf Marken - und Unternehmensführung in komplexen Märkte. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Schweiger, C. (2012): Junge Technologieunternehmen. Systemische Personal- und Organisationsentwicklung. Springer Gabler, Berlin.
- Schmid, B.(Hrsg) (2014): Systematische Organisationsentwicklung. Change und Organisationskultur gemeinsam gestalten. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ryscka, J./Solga, M./Mattenklott, A. (2010): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Springer, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Gestaltung von Trainingsprozessen

Modulcode: DLBPEWGTP

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Lernen von Erwachsenen) / Prof. Dr. Svenja Krämer (Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen )

### Kurse im Modul

- Lernen von Erwachsenen (DLBPGLVE01)
- Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen (DLBPGVDLLP01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

#### Teilmodulprüfung

##### Lernen von Erwachsenen

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

##### Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

- Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Lernen von Erwachsenen**

- Grundbegriffe der Erwachsenenbildung
- Analyse des Erwachsenenalters aus differenten wissenschaftlichen Sichtweisen
- Pädagogische Perspektiven auf das Lernen
- Überblick über die Lernforschung
- Kennenlernen der drei Lernformen

**Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen**

- Didaktisches Handeln auf Ebene des Lehr-Lern-Prozesses
- Teilnehmer- und Biografieorientierung
- Voraussetzungen für das Lernen im Erwachsenenalter
- Planung, Durchführung und Evaluation von Bildungsprogrammen und -angeboten
- Rolle als Lehrende/r
- Transferstrategien

**Qualifikationsziele des Moduls****Lernen von Erwachsenen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundbegriffe zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu diskutieren.
- die Lebensphase des Erwachsenenalters zu erklären und die grundlegenden Lernkonzepte und Lerntheorien zu erläutern sowie sich kritisch mit ihnen auseinanderzusetzen.
- die grundlegenden pädagogischen und soziologischen Befunde zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu kontrastieren.
- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich der Lernforschung einzuarbeiten und es zu analysieren.
- wichtige Zusammenhänge und Erkenntnisse zum Lernen Erwachsener in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.

**Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Besonderheiten von Vermittlungs- und Aneignungsprozessen zu verstehen.
- Teilnehmer- und Biografieorientierung in der Veranstaltungsdurchführung zu berücksichtigen.
- Lernverhalten Erwachsener vor dem Hintergrund der Lehr-Lern-Situation zu reflektieren und das Wissen entsprechend anzuwenden.
- Methodik und Medieneinsatz je nach Situation einzuplanen und vorzubereiten.
- Veranstaltungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Transferstrategien zu benennen und zu diskutieren.
- Herausforderungen professionellen Handelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

<b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b> Baut auf weiteren Modulen aus dem Bereich Pädagogik auf	<b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b> Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
--	--

# Lernen von Erwachsenen

Kurscode: DLBPGLVE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Kurs dient der Einführung in die zentralen Grundbegriffe der Erwachsenenbildung, der unterschiedlichen wissenschaftlichen Sichtweisen auf das Erwachsenenalter und in das Thema Lernen, einschließlich der Lernforschung. Mit diesem erlernten Wissen erstellen die Studierenden zu einem Fachthema eine Hausarbeit. Die Studierenden stellen so unter Beweis, dass sie in der Lage sind, sich selbstständig in das Thema einzuarbeiten und die gewonnenen Erkenntnisse strukturiert zu dokumentieren und zu präsentieren.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundbegriffe zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu diskutieren.
- die Lebensphase des Erwachsenenalters zu erklären und die grundlegenden Lernkonzepte und Lerntheorien zu erläutern sowie sich kritisch mit ihnen auseinanderzusetzen.
- die grundlegenden pädagogischen und soziologischen Befunde zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu kontrastieren.
- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich der Lernforschung einzuarbeiten und es zu analysieren.
- wichtige Zusammenhänge und Erkenntnisse zum Lernen Erwachsener in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.

## Kursinhalt

1. Grundbegriffe der Erwachsenenbildung
  - 1.1 Subjekt
  - 1.2 Aneignung
  - 1.3 Lernen
  - 1.4 Bildung
  - 1.5 Deutungsmuster
  - 1.6 Sozialisation
2. Analyse des Erwachsenenalters aus unterschiedlichen Sichtweisen
  - 2.1 Lebensphase: Erwachsenenalter
  - 2.2 Konstruktivistische, soziopsychologische und pädagogische Aspekte

3. Pädagogische Sichtweisen auf das Lernen
  - 3.1 Lernen als Konstruktion von Wirklichkeit
  - 3.2 Der wissenschaftliche Lernbegriff
  - 3.3 Unterscheidung der klassischen Lerntheorien
  - 3.4 Überblick über theoretische Lernkonzepte (biografiethoretische, lebensweltliche und sozialisationstheoretische Ansätze)
4. Lernforschung im Überblick
  - 4.1 Lernen als Sozialisationsprozess
  - 4.2 Biografie und biografisches Lernen
  - 4.3 Lebenslanges Lernen und selbstorganisiertes Lernen
  - 4.4 Empirische Befunde der Lernforschung
5. Unterscheidung der Lernformen
  - 5.1 Formales Lernen – nichtformales Lernen – informelles Lernen
  - 5.2 Formales Lernen
  - 5.3 Non-formales Lernen
  - 5.4 Informelles Lernen

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Dinkelaker, J./von Hippel, A. (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. Kohlhammer, Stuttgart.
- Krüger, H.-H./Helsper W. (2010): Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. 9. Auflage, Barbara Budrich, Opladen.
- Schellhammer, B. (2017): Wie lernen Erwachsene (heute)? Eine transdisziplinäre Einführung in die Erwachsenenbildung. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Siebert, H. (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. 3. Auflage, wbv, Bielefeld.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

Kurscode: DLBPGVDLLP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Planung, Durchführung und Auswertung von Lehr-Lernprozessen bilden den Kern jeder Lehrtätigkeit. Vor diesem Hintergrund erfahren die Studierenden wesentliche Informationen über die Möglichkeiten der Vermittlung zwischen Inhalt und den Voraussetzungen der Teilnehmenden. Die Studierenden erhalten grundlegende Kenntnisse über die Veranstaltungsplanung sowie über die didaktischen Prinzipien der Teilnehmenden- und Biografieorientierung. Mit dem besonderen Fokus auf die Lehrtätigkeit und damit die pädagogische Interaktion in der konkreten Lehr-Lern-Situation wird auch die Dimension des Erwachsener beleuchtet. Dieses Wissen benötigen die Studierenden, um sich anschließend intensiv mit den konkreten Schritten der Planung, der Methodik und dem Medieneinsatz auseinandersetzen zu können. Die Studierenden sollen die Rolle der Lehrenden reflektieren und Kenntnisse mit auf den Weg bekommen, die es Ihnen ermöglichen den Transfer der Erlernten Inhalte in die Handlungspraxis in der Lehre mit zu berücksichtigen. Dies ist vor allem deshalb wichtig, da der Erfolg von Weiterbildungsbemühungen in dem Maße steigt, in dem es den Teilnehmenden gelingt, die im Lernen erworbenen Kompetenzen im Handeln in Alltags- und Arbeitskontexten umzusetzen und anzuwenden. Der Kurs schließt mit Evaluationsinstrumenten ab, die in der Lehrveranstaltung eingesetzt werden können.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Besonderheiten von Vermittlungs- und Aneignungsprozessen zu verstehen.
- Teilnehmer- und Biografieorientierung in der Veranstaltungsdurchführung zu berücksichtigen.
- Lernverhalten Erwachsener vor dem Hintergrund der Lehr-Lern-Situation zu reflektieren und das Wissen entsprechend anzuwenden.
- Methodik und Medieneinsatz je nach Situation einzuplanen und vorzubereiten.
- Veranstaltungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Transferstrategien zu benennen und zu diskutieren.
- Herausforderungen professionellen Handelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

**Kursinhalt**

1. Veranstaltungsplanung
  - 1.1 Didaktisches Handeln für die Vermittlung von Inhalten
  - 1.2 Dimensionen der Veranstaltungsplanung
2. Teilnehmerorientierung
  - 2.1 Konzepte oder Stile
  - 2.2 Teilnehmerorientierung als Subjektorientierung
  - 2.3 Funktionalistischer Stil
3. Voraussetzungen für das Lernen im Erwachsenenalter
  - 3.1 Erwachsensein als gesellschaftliches Konstrukt
  - 3.2 Lernfähigkeit und Lernwiderstände Erwachsener
  - 3.3 Lernmotivation und Strategien zur Förderung
4. Schritte im Rahmen der Veranstaltungsplanung
  - 4.1 Themen
  - 4.2 Lernzielbestimmung
  - 4.3 Festlegung von Lernsequenzen
5. Methodik und Medieneinsatz
  - 5.1 Methoden zur Gestaltung von Anfangssituationen
  - 5.2 Methoden zur Erschließung des thematischen Inhalts
  - 5.3 Methoden zur Gestaltung von Abschlussituationen
  - 5.4 Auswahl und Einsatz von Materialien und Medien
6. Durchführung von Bildungsangeboten
  - 6.1 Vermittlung und Aneignung
  - 6.2 Formen und Facetten pädagogischer Kommunikation in pädagogisch intendierten Situationen
  - 6.3 Konflikte in pädagogisch intendierten Situationen
7. Rolle und Aufgaben der Lehrenden
  - 7.1 Aufgaben zur Unterstützung
  - 7.2 Kompetenzen
  - 7.3 Evaluation

- 8. Transfer
  - 8.1 Lerntransfer
  - 8.2 Transferstrategien

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Arnold, R. (2018): Wie man lehrt, ohne zu belehren. 4. Auflage, Heidelberg, Carl Auer.
- Breloer, G./Dauber, H./Tietgens, H. (1980): Teilnehmerorientierung und Selbststeuerung in der Erwachsenenbildung. Braunschweig, Westermann.
- Deci, E.L./Ryan, R.M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 39, Heft 2, S. 223-238.
- Dinkelacker, J./von Hippel, A. (Hrsg.) (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Faulstich, P./Forneck, H.J./Knoll, J. (Hrsg.) (2005): Lernwiderstand, Lernumgebung, Lernberatung. Bielefeld, Bertelsmann.
- Faulstich, P./Zeuner, C. (2010): Erwachsenenbildung. Beltz, Weinheim.
- Luchte, K. (2001): Teilnehmerorientierung in der Praxis der Erwachsenenbildung. Beltz Verlag, Weinheim & Basel.
- Mandl, H./Kopp, B. (2006): Lehren in der Weiterbildung aus pädagogisch-psychologischer Sicht. Sechs Leitprinzipien didaktischen Handelns. In: Nuissl, E. (Hrsg.): Vom Lehren zum Lernen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 117-128.
- Nolda, S. (2015): Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. WBG, Darmstadt.
- Nuissl, E. (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Quilling, E./Nicolini, H.J. (2009): Erfolgreiche Seminargestaltung. Strategien und Methoden in der Erwachsenenbildung. 2. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
- Reichert, A. (2007): Trainerkompetenzen in der Wissensgesellschaft. Peter Lang Verlag, Frankfurt.
- Schrader, J. (2018): Lehren und Lernen. utb, Bielefeld.
- Siebert, H. (2019): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 8. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.
- Siebert, H. (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. 3. Auflage, Bertelsmann, Bielefeld.
- Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bertelsmann, Bielefeld.
- Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.). (2018): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fachpräsentation

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGVDLLP01

# Personaldienstleistung

Modulcode: DLBPEWPD L

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DLBPEWPD L01</li> <li>▪ keine</li> </ul>	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	---	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

N.N. (Einführung in die Personaldienstleistung ) / N.N. (Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung )

## Kurse im Modul

- Einführung in die Personaldienstleistung (DLBPEWPD L01)
- Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung (DLBPEWPD L02)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

Einführung in die Personaldienstleistung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur,  
90 Minuten

Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur,  
90 Minuten

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Einführung in die Personaldienstleistung**

- Sozio-politische Aspekte der Personaldienstleistung
- Wirtschaftliche und rechtliche Vorteile von Fremdkräfteinsatz
- Formen des Fremdpersonaleinsatzes
- Rechtliche Einordnung der Arbeitnehmerüberlassung
- Geschäftsgegenstand und Organisation, Kosten- und Kalkulationsgrundlagen
- Business Personalvermittlung
- Aspekte des Interim-Managements

#### **Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung**

- Arbeitnehmerüberlassung vs. Werk-/Dienstvertragseinsatz; Abgrenzungskriterien der Rechtsprechung; Vertragsgestaltungs- und Einsatzgrundsätze
- Konsequenzen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen und Sanktionen des AÜG
- Regelungen in Arbeitnehmerüberlassungsverträgen
- Bedeutung und Inhalte der zeitarbeitsrelevanten Tarifverträge
- Die betriebsverfassungsrechtliche Seite des Zeitarbeitnehmereinsatzes
- Einhaltung des AÜG als Teil der arbeitsrechtlichen Unternehmens-Compliance



**Qualifikationsziele des Moduls****Einführung in die Personaldienstleistung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Formen des Fremdpersonaleinsatzes und ihre wesentlichen Unterschiede zu beschreiben.
- die rechtlichen und wirtschaftlichen Vorteile des Fremdpersonaleinsatzes, insbes. der Zeitarbeit, aus Unternehmenssicht zu benennen.
- das System der Zeitarbeit über die Entwicklungsstufen der Zeitarbeit in Deutschland in das Wirtschafts- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland einzuordnen.
- die gesellschaftlich-politischen Aspekte des Systems der Zeitarbeit und die Kritikpunkte daran zu verstehen und wieder zu geben.
- die organisatorischen Abläufe bei dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern, auch über das sog. On-Site-Management, zu erläutern.
- Strukturen und Arbeitsweise von Zeitarbeitsunternehmen zu beschreiben.
- Aspekte und Grundzüge der Personalvermittlung und des Interim-Managements in die Personalarbeit einfließen zu lassen.

**Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Aspekte und Konsequenzen von Fremdpersonaleinsatz im Allgemeinen und von Zeitarbeit im Besonderen im Verhältnis zum Stammpersonaleinsatz zu erkennen und wiederzugeben.
- die Abgrenzungskriterien von Zeitarbeit zum Werk-/Dienstvertrag systematisch wiederzugeben und sowohl bei der Vertragsgestaltung als auch beim tatsächlichen Mitarbeiterereinsatz im Betrieb zu beherrschen.
- Grundsätze der Vertragsgestaltung im Themenfeld anzuwenden.
- die wesentlichen vom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesetzten Rahmenbedingungen und die sich daraus ergebenden Probleme des Zeitarbeiterereinsatzes zu erläutern bzw. zu lösen, inkl. der Berechnung von Einsatzdauer und Unterbrechungszeiten.
- die der Zeitarbeit zugrundeliegende Tariflandschaft, insbes. branchenspezifische Regelungen mit Öffnungsklauseln, sowie Bedeutung und Funktionsweise des Systems der Branchenzuschlagstarifverträge zu erläutern.
- die sonstigen arbeitsrechtlichen, insbes. Betriebsverfassungsrechtlichen, Aspekte und Fragestellungen der Zeitarbeit wiederzugeben und zu lösen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf weiteren Modulen aus dem Bereich Personalwesen auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

## Einführung in die Personaldienstleistung

Kurscode: DLBPEWPDLO1

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

### Beschreibung des Kurses

Der Wirtschaftsbereich der Personaldienstleistung gilt als eine der stärksten Wachstumsbranchen in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahren und wird verbreitet als Jobmotor bezeichnet. Dies hat seinen Grund vor allem auch darin, dass sich der Personaldienstleistungssektor, insbesondere die Zeitarbeit, aufgrund zahlreicher neuer gesetzlicher Regelungen sowie insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen als gesellschaftlich akzeptiertes Geschäftsmodell und als Management-Tool fest etabliert hat. Von Anwenderseite hält dieser Trend aufgrund weiter bestehender Flexibilitätsanforderungen an. Personaldienstleistungen vermögen das Management eines Unternehmens nachhaltig zu unterstützen, begründen jedoch auch wichtige Führungs- und Koordinationsaufgaben sowohl auf Anwender- als auch auf Dienstleisterseite. Dieser Kurs vertieft einen aktuellen und wesentlichen Aspekt der modernen Personalarbeit. Er gibt den Studierenden eine grundlegende Einführung in den personalwirtschaftlichen Bereich der Personaldienstleistungen. Dabei werden politische, sozio-ökonomische und rechtliche Perspektiven vermittelt. Die grundlegende Einordnung des Fremdpersonaleinsatzes ins Wirtschaftssystem der Bundesrepublik Deutschland, seine Entwicklung, Hintergründe und die daran bestehenden Kritikpunkte befähigen die Studierenden zu einem verantwortungsbewussten und professionellen Umgang mit dem System bzw. Management-Tool. Die Studierenden erhalten einen fundierten Überblick über die Ausgestaltungsformen und Geschäftsmodelle des Personaldienstleistungssektors. Darüber hinaus bekommen sie einen ersten Überblick über Organisation, Management und Kalkulationsgrundlagen von Personaldienstleistern.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Formen des Fremdpersonaleinsatzes und ihre wesentlichen Unterschiede zu beschreiben.
- die rechtlichen und wirtschaftlichen Vorteile des Fremdpersonaleinsatzes, insbes. der Zeitarbeit, aus Unternehmenssicht zu benennen.
- das System der Zeitarbeit über die Entwicklungsstufen der Zeitarbeit in Deutschland in das Wirtschafts- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland einzuordnen.
- die gesellschaftlich-politischen Aspekte des Systems der Zeitarbeit und die Kritikpunkte daran zu verstehen und wieder zu geben.
- die organisatorischen Abläufe bei dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern, auch über das sog. On-Site-Management, zu erläutern.
- Strukturen und Arbeitsweise von Zeitarbeitsunternehmen zu beschreiben.
- Aspekte und Grundzüge der Personalvermittlung und des Interim-Managements in die Personalarbeit einfließen zu lassen.

**Kursinhalt**

1. Formen des Fremdpersonaleinsatzes (Fremdpersonaleinsatz i.w.S.)
  - 1.1 Fremdfirmeneinsatz auf Basis von Werk- und Dienstverträgen
  - 1.2 Fremdpersonaleinsatz i.e.S. (Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit/Leiharbeit)
  - 1.3 Abgrenzungsfragen
  - 1.4 Alternative Beschäftigungsformen
  - 1.5 Personalvermittlung
  - 1.6 Interim-Management
2. Wirtschaftliche und rechtliche Vorteile und Nachteile des Fremdpersonaleinsatzes aus Unternehmens- und Mitarbeitersicht
3. Die Entwicklungsstufen der Zeitarbeit im Wirtschafts- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland
  - 3.1 Geschichtliche Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland
  - 3.2 Entwicklung und Stellung der Zeitarbeit im Ausland
4. Politikum Zeitarbeit
  - 4.1 Die gesellschaftlich-politischen Aspekte und Kritikpunkte der Zeitarbeit in Deutschland
  - 4.2 Die Entwicklung der Zeitarbeit zur etablierten Wirtschaftsbranche
  - 4.3 Fortbestehende Kritikpunkte am System der Zeitarbeit

5. Die organisatorischen Abläufe bei dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern
  - 5.1 Strukturen und Abläufe; Kosten-/Kalkulationsgrundlagen
  - 5.2 Die klassische Zeitarbeitsanwendung
  - 5.3 On-Site-Management
6. Grundzüge der Personalvermittlung und des Interim-Managements

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Dinges, A. (2012): Zukunft Zeitarbeit – Perspektiven für Wirtschaft und Gesellschaft. Springer-Verlag, Wiesbaden.
- Hillebrecht, S. (2019): Führung von Personaldienstleistungsunternehmen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Hillebrecht, S./Peiniger, A.-A. (2018): Grundkurs Personalberatung (Einführung Personaldienstleister). 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schwaab, M.-O./Durian, A. (2017): Zeitarbeit: Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Truchseß, N./Brandl, M. (2017): Erfolgreich in der Personalvermittlung: Vom Personalbeschaffer zum kompetenten Berater in HR-Fragen. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Truchseß, N./Brandl, M. (2017): Zeitarbeit erfolgreich verkaufen – Praxistipps für Arbeitgeberakquise, Recruiting und Bewerbermanagement. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Rechtliche Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung

Kurscode: DLBPEWPDLO2

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBPEWPDLO1

### Beschreibung des Kurses

Der Einsatz von Fremdpersonal ist für Unternehmen ein unverzichtbares Instrument. Die Bedingungen für den Fremdpersonaleinsatz sind im Wesentlichen rechtlich geprägt. Kein arbeitsrechtliches Thema war und ist so vielen Änderungen ausgesetzt wie der Fremdkräfteinsatz. Wiederholte und zuletzt wesentliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) prägen das gesamte Arbeitsfeld. Erneut sind im Jahre 2017 Änderungen in Kraft getreten, mit denen u.a. gesetzliche Restriktionen bei Werkvertrags-Einsätzen, beim Equal Pay-Grundsatz sowie die zeitliche Begrenzung von Zeitarbeitseinsätzen eingeführt wurden und die erhebliche Auswirkungen auf die geltenden Tarifverträge haben. Zudem sind damit die ohnehin erheblichen Haftungsrisiken in diesem Bereich weiter angestiegen. Die Studierenden erlernen die äußerst wichtigen Rechtsgrundlagen für die unterschiedlichen Einsatzformen und ihre Umsetzung in der Praxis. Sie bekommen die erheblichen, unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen fehlerhaften Mitarbeitereinsatzes aufgezeigt und begreifen die Thematik als wesentliches Element der arbeitsrechtlichen Unternehmens-Compliance. Darüber hinaus studieren sie die Grundsätze und Kriterien für die Vertragsgestaltungen beim Fremdfirmen- und Zeitarbeitnehmereinsatz sowie für den Einsatz der Mitarbeiter vor Ort. Ferner werden die Studierenden sowohl aus Ver- als auch aus Entleihersicht mit den weiteren arbeitsrechtlichen, insbesondere betriebsverfassungs- / mitbestimmungsrechtlichen Rahmenbedingungen und Problemstellungen vertraut gemacht.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Aspekte und Konsequenzen von Fremdpersonaleinsatz im Allgemeinen und von Zeitarbeit im Besonderen im Verhältnis zum Stammpersonaleinsatz zu erkennen und wiederzugeben.
- die Abgrenzungskriterien von Zeitarbeit zum Werk-/Dienstvertrag systematisch wiederzugeben und sowohl bei der Vertragsgestaltung als auch beim tatsächlichen Mitarbeitereinsatz im Betrieb zu beherrschen.
- Grundsätze der Vertragsgestaltung im Themenfeld anzuwenden.
- die wesentlichen vom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesetzten Rahmenbedingungen und die sich daraus ergebenden Probleme des Zeitarbeitereinsatzes zu erläutern bzw. zu lösen, inkl. der Berechnung von Einsatzdauer und Unterbrechungszeiten.
- die der Zeitarbeit zugrundeliegende Tariflandschaft, insbes. branchenspezifische Regelungen mit Öffnungsklauseln, sowie Bedeutung und Funktionsweise des Systems der Branchenzuschlagstarifverträge zu erläutern.
- die sonstigen arbeitsrechtlichen, insbes. Betriebsverfassungsrechtlichen, Aspekte und Fragestellungen der Zeitarbeit wiederzugeben und zu lösen.

**Kursinhalt**

1. Formen und Rechtsgrundlagen des Fremdpersonaleinsatzes
  - 1.1 Gesetzlich privilegierte Formen der Arbeitnehmerüberlassung
  - 1.2 Sonderkonstellationen
  - 1.3 Einsatz einzelner Personen (Scheinselbständigkeit, freie Mitarbeit, Freelancer)
  - 1.4 Arbeitsvermittlung
2. Rechtskonformer Fremdfirmeneinsatz
  - 2.1 Trend zu Werkverträgen und letzte Gesetzesverschärfungen (Einschränkung von Werkverträgen durch das AÜG-Änderungsgesetz)
  - 2.2 Die Konsequenz der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung
  - 2.3 Rechtsfolgen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung
  - 2.4 Gestaltung rechtskonformen Fremdfirmeneinsatzes
  - 2.5 Fremdpersonaleinsatz und Betriebsverfassung

3. Einsatz von Zeitarbeitnehmern (erlaubte Arbeitnehmerüberlassung)
  - 3.1 Entwicklung und Aufbau des AÜG
  - 3.2 Zuständigkeitsbereich des deutschen AÜG und grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung
  - 3.3 Der Ritterschlag der Zeitarbeit durch das AÜG-Änderungsgesetz 2004
  - 3.4 Änderungen und Nachbesserungen durch das AÜG-Änderungsgesetz 2011
  - 3.5 Die wesentlichen Neuerungen durch das AÜG-Änderungsgesetz 2017
  - 3.6 Sanktionsmaßnahmen nach AÜG und anderen Grundlagen
  - 3.7 Die Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnis- und das Hauptzollamt als Kontrollbehörde (Prüfbehörden)
  - 3.8 Die rechtliche Beziehung zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer
4. Arbeitnehmerüberlassungs- und Zeitarbeitsvertrag
  - 4.1 Rahmenvertragssystem
  - 4.2 Einzel-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag
  - 4.3 Weitere Erscheinungsformen
  - 4.4 Die Regelung der arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Personaldienstleister und Zeitarbeitnehmer durch den Zeitarbeitsvertrag
5. Betriebsratsbeteiligung im Verleiher- und Entleiherbetrieb
  - 5.1 Zeitarbeitnehmereinsatz als Einstellungsmaßnahme beim Entleiher
  - 5.2 Zuständigkeit des Entleiherbetriebsrates für Einsatzbedingungen
  - 5.3 Zuständigkeitsbereich des Verleiherbetriebsrates
  - 5.4 Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmern bei Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes
6. Fremdpersonal-Compliance
  - 6.1 Haftungsfallen für Vorstand/Geschäftsführung sowie sonstige Verantwortliche
  - 6.2 Haftungsvermeidung durch Implementierung und Etablierung eines gestuften Compliance-Systems



**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Boemke, B./Lembke, M. (2019): AÜG (Kommentar). 4. Auflage, Verlag Recht & Wirtschaft, München.
- Böhm, W./Hennig, J./Popp, C. (2017): Zeitarbeit und Arbeiten 4.0 (Praxisleitfaden). 4. Auflage, Verlag Luchterhand, München.
- Düwell, F.J./Viethen, H.P. (2019): Werkverträge und Leiharbeit in der Praxis (Einführung, Praxisliteratur), Nomos, München.
- Meurer, F./Kurz, T. (2017): Arbeitnehmerüberlassung und Personalgestaltung im Krankenhaus – ein Leitfaden. Deutsche Krankenhausverlagsgesellschaft, Düsseldorf.
- Reufels, M. (2018): Personaldienstleistungen. 2. Auflage, Verlag C.H. Beck, München.
- Schüren, P./Hamann, W. (2018): AÜG (Kommentar). 5. Auflage, Verlag C.H. Beck, München.
- Thüsing, G. (2018): AÜG (Kurzkommentar). 4. Auflage, Verlag C.H. Beck, München.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Organisationsentwicklung und Change Management

Modulcode: DLBWPOCM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Dirk Steffens (Organisationsentwicklung) / Prof. Dr. Dirk Steffens (Change Management)

## Kurse im Modul

- Organisationsentwicklung (DLBWPOCM01)
- Change Management (DLBWPOCM02)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

#### Organisationsentwicklung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

#### Change Management

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Organisationsentwicklung**

- Organisationsentwicklung
- Rahmenbedingungen für Organisationsveränderungen
- Konzepte der Organisationsentwicklung
- Organisationen im Umbruch
- Neue Formen der Organisation
- Organisationsdesign
- Problembereiche und Interventionstechniken
- Erfolgsbewertung und Transfer

#### **Change Management**

- Einführung in das Change Management
- Veränderungen verstehen und gestalten
- Phasenmodelle des Change Managements
- Phasen des Change-Prozesses
- Change-Kommunikation
- Einflussfaktoren und typische Fehler im Change Management
- Operative Instrumente im Rahmen des Change Managements

**Qualifikationsziele des Moduls****Organisationsentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

**Change Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# Organisationsentwicklung

Kurscode: DLBWPOCM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind sämtliche Organisationen einem ständigen Wandel unterworfen. Diesen Wandel positiv zu gestalten, ist eine Hauptfunktion der verantwortlichen Führungskräfte und Zeichen für ein erfolgreiches Management. Häufig geben Anlässe wie der Wegfall oder die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern, Fusionen und Standortverlagerungen den Ausschlag, aber auch kontinuierliches Unternehmenswachstum, technologische Verbesserungen und gesellschaftliche Veränderungen sind Gründe für zum Teil weitreichende Maßnahmen der Weiterentwicklung von Organisationen. Hierzu ist es notwendig, die Grundlagen der Organisationsentwicklung zu kennen, deren Gegenstandsbereich die Prozesse der Veränderung der handelnden Personen sind. Diese Kenntnisse sind von zentraler Bedeutung, um Veränderungen umzusetzen. Dieser Kurs zeigt die wichtigsten Modelle und Menschenbilder auf, die als Grundlage der Organisationsentwicklung dienen. Da die Unternehmenskultur ein zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung ist, werden sowohl die Analyse als auch die Entwicklung der Unternehmenskultur dargestellt. Außerdem werden die wichtigsten Aspekte der Lernenden Organisation thematisiert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

## Kursinhalt

1. Organisationsverständnis der Organisationsentwicklung
  - 1.1 Organisationsbegriff
  - 1.2 Entwicklung organisationstheoretischer Ansätze
  - 1.3 Organisationsprinzipien und Organisationsformen

2. Grundlagen der Organisationsentwicklung
  - 2.1 Begriff und Abgrenzungen
  - 2.2 Geschichtliche Entstehung der Organisationsentwicklung
  - 2.3 Kritik am Konzept der Organisationsentwicklung
3. Modellannahmen der Organisationsentwicklung
  - 3.1 Menschenbild der Organisationsentwicklung
  - 3.2 Phasenmodelle
  - 3.3 Organisationaler Burn-out und organisationale Resilienz
4. Systemische Organisationsentwicklung
  - 4.1 Theoretische Grundlagen
  - 4.2 Implikationen für die systemische Organisationsentwicklung
5. Entwicklung der Unternehmenskultur
  - 5.1 Theoretische Grundlagen
  - 5.2 Kulturanalyse
  - 5.3 Kulturentwicklung
6. Entwicklung des organisationalen Lernens
  - 6.1 Grundgedanken und Definitionen
  - 6.2 Lernebenen: Wie lernen Organisationen?
  - 6.3 Entwicklung der lernenden Organisation

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Becker, H./Langosch, I. (2002): Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. 5. Auflage, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Organisation. Vahlen, München.
- Nagel, R. (2014): Organisationsdesign. Modelle und Methoden für Berater und Entscheider. Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



# Change Management

Kurscode: DLBWPOCM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen. Sehr viele Change-Programme scheitern regelmäßig in der operativen Umsetzung. Deshalb ist Wissen um das systematische Vorgehen im Veränderungsprozess notwendig, um den Wandel im und von Unternehmen erfolgreich steuern zu können. Menschen und Prozesse spielen dabei die zentrale Rolle.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

## Kursinhalt

1. Einführung in das Change Management
  - 1.1 Begriffe und Definitionen
  - 1.2 Abgrenzungen des Change Managements
  - 1.3 Modelle des Wandels

2. Ursachen und Auslöser des Wandels
  - 2.1 Veränderung und Wandel
  - 2.2 Externe Auslöser des Wandels
  - 2.3 Interne Auslöser des Wandels
3. Das Unternehmen als Wandelhemmnis
  - 3.1 Hemmnisse auf Organisationsebene
  - 3.2 Kollektive Hemmnisse
  - 3.3 Wirtschaftliche Hemmnisse
4. Widerstand auf individueller Ebene
  - 4.1 Erscheinungsformen individuellen Widerstands
  - 4.2 Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands
  - 4.3 Behandlungen von Widerständen
5. Change als Managementaufgabe
  - 5.1 Erfolgsfaktoren des Change Managements
  - 5.2 Managementaufgaben im Change
  - 5.3 Arbeitspakete des Change Managements
6. Leading Change
  - 6.1 Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson
  - 6.2 Führungsrollen und -funktionen
  - 6.3 Change-Kommunikation
7. Management von Change-Projekten
  - 7.1 Change-Management-Modelle
  - 7.2 Organisation des Change Managements
  - 7.3 Controlling und Evaluierung von Change-Projekten

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Capgemini Consulting (Hrsg.) (2015): Superkräfte oder Superteam? Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können. (URL: [https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015\\_4.pdf](https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015_4.pdf) [letzter Zugriff: 03.04.2017]).
- Deutinger, G. (2013): Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Häusel, H.-G. (2014): Think Limbic! Die Macht des Unbewussten nutzen für Management und Verkauf. 5. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg wird. Droemer, München.
- Kraus, G./Becker-Kolle, C./Fischer, T. (2010): Change-Management. Gründe, Ablauf und Steuerung. 3. Auflage, Cornelsen, Berlin.
- Lauer, T. (2014): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Rank, S./Scheinpflug, R. (Hrsg.) (2010): Change Management in der Praxis. Beispiele, Methoden, Instrumente. 2. Auflage, ESV, Berlin
- Rosenstiel, L. v./Hornstein, E. v./Augustin, S. (2012): Change Management Praxisfälle. Springer, Berlin.
- Schmidt-Tanger, M. (2012): Change – Raum für Veränderung. Sich und andere verändern. Junfermann, Paderborn.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPOCM02

# Diversity und Beratung

Modulcode: DLBINTWDUB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Matilde Heredia (Diversity Management) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Systemische Beratung und Coaching)

## Kurse im Modul

- Diversity Management (DLBPGDM01)
- Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC01)

## Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Diversity Management</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <u>Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul>

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <p><b>Diversity Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.</li> <li>▪ die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.</li> <li>▪ Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.</li> <li>▪ geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.</li> <li>▪ Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.</li> </ul> <p><b>Systemische Beratung und Coaching</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.</li> <li>▪ die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.</li> <li>▪ Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.</li> <li>▪ geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.</li> <li>▪ Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Diversity Management</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.</li> <li>▪ die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.</li> <li>▪ Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.</li> <li>▪ geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.</li> <li>▪ Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.</li> </ul> <p><b>Systemische Beratung und Coaching</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.</li> <li>▪ relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.</li> <li>▪ Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.</li> <li>▪ die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.</li> <li>▪ erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.</li> <li>▪ ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Baut auf Modulen aus dem Bereich Personalwesen auf</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft &amp; Management</p>



# Diversity Management

Kurscode: DLBPGDM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Umgang mit Heterogenität und Diversität ist immer dort ein Thema, wo Menschen mit unterschiedlichem Background zusammenarbeiten und leben – das bedeutet, dass das Thema für fast jede Gruppe relevant ist. Besonders in jüngster Zeit gewinnt die Frage der Inklusion zunehmend an Bedeutung. Im Zuge einer Gleichbehandlung aller Beteiligten wird unter dem Grundgedanken „Bereicherung durch Vielfalt“ Heterogenität als Chance gesehen und bewusst wertgeschätzt. Die positive Gruppenbildung jedes Unternehmens fußt auf einem erfolgreichen Umgang mit der Individualität und Einzigartigkeit jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin. Solch ein Diversity Management entfaltet dort ihr großes Potential, wo es darum geht, aus dieser Vielfalt ein harmonisches Gruppenklima innerhalb einer Belegschaft zu schaffen, bei dem die einzelnen Mitglieder sich an- und aufgenommen fühlen und ihre Stärken bestmöglich einbringen können. Dabei entstehen oft überraschende Synergieeffekte, welche das produktive Arbeitsklima zusätzlich bereichern. So wird einerseits die Gleichberechtigung gefördert und andererseits automatisch eine erfolgreiche Wettbewerbsorientierung forciert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.
- die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.
- Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.
- geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.
- Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.

## Kursinhalt

1. Das Menschen- und Gesellschaftsbild hinter der Leitidee des Diversity Managements
  - 1.1 Das Menschenbild
  - 1.2 Die aktuelle Debatte um Inklusion und Umgang mit Heterogenität
2. Der/Die/Das „Fremde“, das „Eigene“
  - 2.1 Stereotype, Rollen und Klischees
  - 2.2 Forschungsbefunde zu Diversität und Stereotypen

3. Inklusion als Menschenrecht – Erfassen rechtlicher Hintergründe
  - 3.1 Entwicklung der Inklusion im Wandel der Zeit
  - 3.2 Aktuelle Situation
4. Begriffsbildung und Praxisbeispiele
  - 4.1 Separation
  - 4.2 Integration
  - 4.3 Inklusion
5. Anforderungen inklusiver Prozesse an Verantwortliche
  - 5.1 Führungsebene
  - 5.2 Mitarbeiter
  - 5.3 Gesellschaftliche Perspektive
6. Rahmenbedingungen eines inklusiven Betriebes
  - 6.1 Organisationskultur und -struktur
  - 6.2 Hilfsmittel, Unterstützung, etc.
  - 6.3 Personale Ressourcen
7. Inklusive Kursplanung
  - 7.1 Differenzierung
  - 7.2 Lehrmethoden
  - 7.3 Offene Kursgestaltung
8. Zusammenarbeit im interdisziplinären Team
  - 8.1 Phasen der Gruppenbildung
  - 8.2 Teambuilding positiv gestalten
  - 8.3 Prozesse und Rollen innerhalb der Gruppe
9. Das gemeinsame Erstellen von Förderplänen
  - 9.1 Was ist ein Förderplan?
  - 9.2 Rolle des Feedbacks im Förderprozess
  - 9.3 Gemeinsame Förderplanerstellung: warum, wer und wie?
10. Informationen zu geeigneten pädagogischen Diagnostik-Instrumenten
  - 10.1 Wozu Diagnostik?
  - 10.2 Welche Arten der Diagnostik werden in der pädagogischen Praxis angewandt?
  - 10.3 Welche Diagnostik-Instrumente sind im inklusiven Kontext geeignet?

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Krell, G./Wächter, H. (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. Hampp Verlag, München.
- Märzweiler, C. (2017): Diversity und Diversity Management in der Produktion. Ein soziologischer Blick hinter die Kulissen der Gruppenarbeit. Hochschulschrift, Regensburg.
- Quaiser-Pohl, C. (2013): Diversity and diversity management in education. A European perspective. Waxmann, Münster.
- Rebel, K. (2011): Heterogenität als Chance nutzen lernen. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Schür, S. (2013): Umgang mit Vielfalt. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Werler, T. (Hrsg.) (2011): Heterogeneity: General Didactics Meets the Stranger. Waxmann, Münster.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

### Beschreibung des Kurses

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen. Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt. Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen. Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

**Kursinhalt**

1. Theoretische Grundlagen
  - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
  - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
  - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
  - 1.4 Kybernetik
  - 1.5 Konstruktivismus
  - 1.6 Theorie sozialer Systeme
  - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme
2. Systemische Beratung
  - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
  - 2.2 Zielgruppen
  - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
  - 2.4 Grundannahmen
3. Systemisches Coaching
  - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
  - 3.2 Die Rolle des Coaches
  - 3.3 Anlässe und Themen
  - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
  - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
  - 4.2 Kinder und Jugendliche
  - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext
  - 4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)
5. Grundlegende Methoden und Interventionen
  - 5.1 Gesprächstechniken
  - 5.2 Aktives Zuhören
  - 5.3 Systemisches Fragen
  - 5.4 Hypothesenbildung
  - 5.5 Reframing
6. Anforderungen an den Berater
  - 6.1 Fachwissen
  - 6.2 Soziale Kompetenzen
  - 6.3 Prozesskompetenzen
  - 6.4 Haltung und Werte



**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H./Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisation- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Seidel, T./Krapp, A. (2014): Pädagogische Psychologie. 6. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Supervision, Intervision, Coaching ) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung)

### Kurse im Modul

- Supervision, Intervision, Coaching (DLBSASIC01-01)
- Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung (DLBPGWB02)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

#### Teilmodulprüfung

Supervision, Intervision, Coaching

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Supervision, Intervision, Coaching**

- Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
- Supervision
- Intervision
- Coaching
- Methoden und Instrumente des Coachings
- Besonderheiten der Beratungsansätze
- Beratungsansätze im Wandel der Zeit
- Einsatzgebiete und Besonderheiten
- Professionalisierung der Beratungsarbeit

#### **Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung**

Das Seminar behandelt das Thema Beratung in Einzel- und Gruppensettings. Die Vorgehensweisen in Beratungsprozessen in Einzel- und Gruppensituationen stehen dabei im Mittelpunkt.

### **Qualifikationsziele des Moduls**

#### **Supervision, Intervision, Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

#### **Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Psychologie

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

# Supervision, Intervision, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs wird vermittelt, wer in welcher Art und mit welchem Ziel im Rahmen der drei Ansätze Supervision, Intervision und Coaching beraten und begleitet wird und welche Personen/ Berufsgruppen dieses nach welcher Ausbildung leisten können. Konkret lernen die Studierenden, wie Individuen, Gruppen und Organisationen sich im Arbeitsumfeld entwickeln können und lernen, ihre Ziele, ihr Verhalten zu reflektieren und im (meist selbst gesetzten Sinne) zu optimieren. In der Supervision und im Coaching werden die Ziele und Inhalte mit der/dem Supervisorin/r bzw. Coach (schriftlich) vereinbart. In der Intervision ist es eine gegenseitige Vereinbarung der Teilnehmenden untereinander. Nach dem Kurs erlangen die Studierenden Wissen über die Art des grundsätzlichen Settings, typische Inhalte und angewandte Methoden und Instrumente in Supervision, Intervision und Coaching. Zudem werden die Besonderheiten der Beratungsansätze sowie die ihr Wandel im Zuge wichtiger Megatrends behandelt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

## Kursinhalt

1. Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
  - 1.1 Begriff Beratung und theoretische Einordnung
  - 1.2 Nutzen von Beratungsansätzen
  - 1.3 Menschenbilder
  - 1.4 Gemeinsame Grundsätze

2. Supervision
  - 2.1 Definition von Supervision
  - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
  - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
  - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
  - 2.5 Formen von Supervision
  - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele
3. Intervision
  - 3.1 Definition von Intervision
  - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
  - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
  - 3.4 Grenzen und Störquellen
4. Coaching
  - 4.1 Definition von Coaching
  - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
  - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
  - 4.4 Coaching als Methode
  - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme
5. Methoden und Instrumente des Coachings
  - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
  - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze
6. Besonderheiten der Beratungsansätze
  - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
  - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
  - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
  - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
  - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess
7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
  - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
  - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
  - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
  - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
  - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

8. Einsatzgebiete und Besonderheiten
  - 8.1 Pädagogische Beratung
  - 8.2 Beratung in der Sozialen Arbeit
  - 8.3 Beratung im Wirtschaftskontext
  - 8.4 Sonstige
  
9. Professionalisierung in der Beratungsarbeit
  - 9.1 Problematik
  - 9.2 Weiterbildung und Qualifizierungsangebote
  - 9.3 Berufsverbände und Ausbildungsstandards
  - 9.4 Ausblick

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Böning, U./Kegel, C. (2015): Ergebnisse der Coaching-Forschung: Aktuelle Studien – ausgewertet für die Coaching-Praxis. Springer-Verlag, Heidelberg
- Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2019): Lösungsorientierte Supervisions-Tools: Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnotherapeutische Tools für die Supervision (Edition Training managerSeminare, Bonn.
- Wegener, R./Fritze, A./Hänseler, M. (Hrsg.) (2018): Coaching-Prozessforschung: Forschung und Praxis im Dialog. Vandenhoeck und Ruprecht-Verlag, Göttingen
- Schlee, J. (2019): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. 4. erweiterte Auflage, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart
- Krall, J./Mikula, E./Jansche, W. (Hrsg.) (2008): Supervision und Coaching. Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Springer VS, Wiesbaden.
- Lippmann, E. (2013): Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Prohaska, S. (2013): Coaching in der Praxis. Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe. Junfermann, Paderborn.



**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Seminars „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ geht es zunächst um die Hinführung zum Thema Beraten als Kernaufgabe pädagogischen Handelns. Hier beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen Kontexten (psychologische Beratung, psychosoziale Beratung, Pädagogische Beratung, etc.) und vermittelt Grundlagen von Beratungstätigkeiten. Weiterführend wird der Unterschied zwischen Einzel- und Gruppenberatung erörtert. Hier lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden, z.B. kollegiale Beratung, im Kontext von Einzel- und Gruppenberatung kennen. Abschließend lernen die Studierenden, die unterschiedlichen pädagogischen Felder, in denen Beratung passiert, kennen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

## Kursinhalt

- Das Seminar „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ beleuchtet zunächst den Beratungsbegriff aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen (psychologische Beratung, sozialpsychologische Beratung und pädagogische Beratung). Im nächsten Schritt unterscheidet das Seminar zwischen der Einzelberatung und der Gruppenberatung. Bei der Einzelberatung liegt der Schwerpunkt auf den Grundlagen der praktischen Ausführung von Beratung, sowie einer Abgrenzung zum Therapieren. Bei der Gruppenberatung liegt der Fokus auf der Definition „Gruppe“, die unterschiedlichen Sichtweisen auf eine Gruppe, sowie Gruppendynamik. Bei beiden Formen von Beratung werden unterschiedliche Methoden der Beratung vorgestellt, z.B. lösungsorientierte Beratung oder personenzentrierte Beratung. Abschließend beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen pädagogischen Settings (Schule, Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Erwachsenen- und Weiterbildung).

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bachmair, S. et al. (2014): Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene. Beltz, Weinheim.
- Bamberger, G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Ein Handbuch. 5.Auflage, Beltz, Weinheim.
- Brocher, T. (2015): Gruppenberatung und Gruppendynamik. 2.Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Culley, S. (2015): Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. Beltz, Weinheim/Basel.
- Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.) (2016): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Hartwig, H. (2017): A bis Z der Interventionen in Gruppen. Flipchart-Tools für Beratung, Supervision und Teamentwicklung. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Hechler, O. (2011): Pädagogische Beratung. Theorie und Praxis eines Erziehungsmittels. Kohlhammer, Stuttgart.
- König, O./Schattenhofer, K. (2016): Einführung in die Gruppendynamik. 8.Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Maier-Gutheil, C. (2016): Pädagogische Praktiken. Beraten. Kohlhammer, Stuttgart.
- Sander, K./Ziebertz, T. (2010): Personzentrierte Beratung. Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis. Beltz Juventa, Weinheim.
- Sickendiek, U./Engel, F./Nestmann, F. (2008): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische psychosoziale Beratungsansätze. 3.Auflage, Juventa, Weinheim/München.
- Wolters, U. (2015): Lösungsorientierte Kurzberatung. Was auf schnellem Wege Nutzen bringt. 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input type="checkbox"/> Audio	
<input type="checkbox"/> Musterklausur	

DLBPGWB02

## Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> Keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

### Kurse im Modul

- Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC01)
- Seminar: Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC02)

### Art der Prüfung(en)

<b>Modulprüfung</b>	<b>Teilmodulprüfung</b>
	<u>Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <u>Seminar: Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Systemische Beratung und Coaching**

- Theoretische Grundlagen zu Beratung als pädagogischer Handlungsform
- Grundlegende Theorien hinter systemischem Beraten
- Systemisches Coaching als Spezialform von Beratung
- Anwendungsfelder, Anlässe und Zielgruppen systemischer Beratung
- Überblick über das Basisrepertoire relevanter Methoden und Interventionen
- Beraterkompetenzen und -wissen

#### **Seminar: Systemische Beratung und Coaching**

- Theoretische Grundlagen zum Verständnis von systemischer Beratung und Coaching
- Überblick systemische Beratung und Coaching
- Phasen im Coachingprozess
- Überblick über das Basisrepertoire relevante Methoden und Interventionen
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Fragetechniken
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Gesprächstechniken



### Qualifikationsziele des Moduls

#### Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

#### Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

#### Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.

#### Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

# Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen. Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt. Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen. Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

**Kursinhalt**

1. Theoretische Grundlagen
  - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
  - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
  - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
  - 1.4 Kybernetik
  - 1.5 Konstruktivismus
  - 1.6 Theorie sozialer Systeme
  - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme
2. Systemische Beratung
  - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
  - 2.2 Zielgruppen
  - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
  - 2.4 Grundannahmen
3. Systemisches Coaching
  - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
  - 3.2 Die Rolle des Coaches
  - 3.3 Anlässe und Themen
  - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
  - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
  - 4.2 Kinder und Jugendliche
  - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext
  - 4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)
5. Grundlegende Methoden und Interventionen
  - 5.1 Gesprächstechniken
  - 5.2 Aktives Zuhören
  - 5.3 Systemisches Fragen
  - 5.4 Hypothesenbildung
  - 5.5 Reframing
6. Anforderungen an den Berater
  - 6.1 Fachwissen
  - 6.2 Soziale Kompetenzen
  - 6.3 Prozesskompetenzen
  - 6.4 Haltung und Werte

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H./Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisation- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Seidel, T./Krapp, A. (2014): Pädagogische Psychologie. 6. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

## Beschreibung des Kurses

Systemische Beratungsansätze erfreuen sich in Zeiten steigender Komplexität und damit verbundener Orientierungssuche starker Nachfrage. Der Kurs bietet neben einem kurzen Überblick theoretischer Grundlagen eine Einführung in systemische Beratung und Coaching. Darüber hinaus liegt der Fokus auf systemischen Interventionen und Methoden. Exemplarisch werden Frage- und Gesprächstechniken vertiefend behandelt. Die Kursinhalte bieten den Studierenden zu Beginn eine Orientierung über die theoretischen Grundlagen hinsichtlich der Anwendungsfelder und Grenzen, aber auch zu Beraterkompetenzen und -haltung sowie relevanten Theorien. Daneben bieten die Inhalte Gelegenheit sich mit der Rolle des Coaches, der Besonderheit von Prozessberatung und den Grundannahmen von systemisch arbeitenden Personen auseinander zu setzen. Die Studierenden erlernen weiterhin wie ein Coachingverlauf gestaltet wird und in welche Phasen er unterteilt werden kann. Die danach folgende Einführung in systemische Interventionen und Methoden, als auch die Vertiefung von systemischen Frage- und Gesprächstechniken bietet die Gelegenheit erste praktische Erfahrungen mit dem Handwerkszeug systemischer Berater und Coaches zu sammeln.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

## Kursinhalt

- Systemische Beratung und Coaching sind sowohl in wirtschaftlichen als auch sozialen Kontexten mittlerweile bekannte und gefragte Beratungsformen, um mit Klienten Komplexität zu reduzieren und sie zu unterstützen, sich in schnell verändernden und/oder herausfordernden Situationen zurecht zu finden. Das Seminar „Systemische Beratung und Coaching“ bietet einen Einblick in die Rahmenparameter und theoretischen Grundlagen und vertieft systemische Interventionen und Methoden. Zu den Grundlagen gehört die

Beschäftigung mit Beratung als pädagogischer Handlungsform, dem theoretischen Hintergrund (Systemtheorie, Konstruktivismus, Theorien sozialer Systeme), den Anwendungsfeldern sowie Grenzen von Beratung und Coaching sowie der Beraterkompetenz und -haltung. Die Studierenden setzen sich weiterhin mit den folgenden rahmengebenden Parametern auseinander: Spezifika von Prozessberatung, Rolle des Coaches, Zielgruppen und Anlässe, Grundannahmen sowie systemische Haltung. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit dem Vier-Phasen Verlauf eines Coachings (Orientierungs-, Klärungs-, Veränderungs- und Abschlussphase) und generieren erste Erkenntnisse über systemische Interventionen und Methoden. Für einen Überblick sind Gesprächstechniken, aktives Zuhören, systemisches Fragen, Hypothesenbildung und Reframing empfehlenswert. Systemische Fragetechniken können durch folgende Fragenarten vertieft werden: zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, Ressourcen-Fragen, provokante und paradoxe Fragen, Lösungs-Fragen oder Reframing-Fragen. Zur Vertiefung von systemischen Gesprächstechniken bietet sich Zuhören, Pacing, nonverbales Verbalisieren, Konkretisieren von Verallgemeinerungen oder Explizieren an. Im Rahmen einer Seminararbeit ist es denkbar, dass sich die Studierenden beispielsweise mit einem der genannten Themenblöcke Grundlagen, Rahmenparameter, Coachingverlauf, Überblick über Interventionen, systemischem Fragen oder Gesprächstechniken detailliert beschäftigen.

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Albrecht, C./Perrin, D.(2013): Zuhören im Coaching. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragetechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Wehrle, M. (2013): Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 2. Auflage, managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input type="checkbox"/> Audio	
<input type="checkbox"/> Musterklausur	

DLBPGWBUC02

## Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

### Kurse im Modul

- Bildungsmanagement (DLBPGWBB01)
- Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte (DLBPGWBB02)

### Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Bildungsmanagement</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (0)</li> </ul> <u>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung; Seminararbeit</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <p><b>Bildungsmanagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung ins Bildungsmanagement</li> <li>▪ Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements</li> <li>▪ Professionalisierung des Bildungsmanagements</li> <li>▪ Didaktische Grundlagen im Bildungsmanagement</li> <li>▪ Strategisches Bildungsmanagement</li> </ul> <p><b>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</b></p> <p>Das Seminar beschäftigt sich mit der Gestaltung und Begleitung sowie dem Controlling individueller Lernprozesse unter besonderer Berücksichtigung von Bildungssettings im betrieblichen Umfeld. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.</p>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Bildungsmanagement</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.</li> <li>▪ die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.</li> <li>▪ die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.</li> <li>▪ für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.</li> <li>▪ Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.</li> <li>▪ strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.</li> </ul> <p><b>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,</li> <li>▪ Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,</li> <li>▪ grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,</li> <li>▪ Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,</li> <li>▪ Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit &amp; Soziales</p>

# Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Mit zunehmender Bedeutung von lebenslangem Lernen nimmt das Gewicht des strategischen Bildungsmanagements zu. Dies bringt eine Reihe von Aspekten mit sich, welche Einfluss auf die Tätigkeiten sowie auf die Anerkennung von Bildungsmanagement als eigenständiges Aufgabenfeld und als Profession haben. In diesem Kurs wird ein Überblick über das professionelle Bildungsmanagement gegeben und es werden die wesentlichen Herausforderungen diskutiert. Als Grundlage dienen die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements. Grundlegende Kenntnisse über didaktische Konzepte, die im Bildungsmanagement relevant sind, zeichnen professionelles Bildungsmanagement aus. Sie bilden die Basis für das Recruiting von Lehrenden und unterstützen die Argumentation gegenüber Auftraggebern und Stakeholdern. Um Bildungsmanagement in Unternehmen zu implementieren oder in die Personalentwicklung einzubinden, ist eine strategische Vorgangsweise erforderlich. In diesem Kurs wird das notwendige Handwerkszeug unter Berücksichtigung von Unternehmenszielen oder Bildungsauftrag vermittelt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.
- die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.
- die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.
- für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.
- Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.
- strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.

## Kursinhalt

1. Einführung ins Bildungsmanagement
  - 1.1 Definition Bildungsmanagement
  - 1.2 Im Spannungsfeld zwischen Bildung und Management
  - 1.3 Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements (Bildungsbetriebsmanagement und Bildungsprozessmanagement)
2. Professionalisierung des Berufsfeldes
  - 2.1 Handlungsfelder
  - 2.2 Aufgaben und Rollen
  - 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
  - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
  - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
  - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen
4. Strategisches Bildungsmanagement
  - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
  - 4.2 Zielorientierung
  - 4.3 Qualitätsmanagement
  - 4.4 Wissensmanagement
  - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen
5. Wesentliche Analysewerkzeug
  - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
  - 5.2 Marktanalyse
  - 5.3 Zielgruppenanalyse
6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
  - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
  - 6.2 Ressourcenplanung
  - 6.3 Infrastruktur
  - 6.4 Rechtliche Faktoren
7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
  - 7.1 Lehr- und Lernformate
  - 7.2 Curriculumentwicklung
  - 7.3 Recruiting von Lehrenden
  - 7.4 Bildungsmarketing
  - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
  - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen
8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
  - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
  - 8.2 Training on the Job
  - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
  - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
  - 8.5 Einsatz digitaler Medien

## 9. Kompetenzentwicklung von Lernenden

- 9.1 Kompetenzbegriff
- 9.2 Kompetenzmodelle
- 9.3 Kompetenzprofile

## 10. Bildungscontrolling

- 10.1 Evaluierung
- 10.2 Revision
- 10.3 Bildungstransfer

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gessler, M./Sebe-Opfermann, A. [Hg.] (2018): Handlungsfelder des Bildungsmanagements. Ein Handbuch. 2. Aufl. Tredition, Hamburg.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Lenz, W. (2005): Porträt Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2014): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel, Augsburg.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



# Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der zunehmende Stellenwert der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens setzt neue Herausforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. In diesem Kurs haben die Studierenden die Möglichkeit, die professionelle Herangehensweise an betriebliche Aus- und Weiterbildung näher zu beleuchten. Dies beginnt mit der strategischen Rahmenplanung, in welcher Ziele, Einflussfaktoren und Konsequenzen berücksichtigt werden müssen. Auf dieser Basis können dann entsprechende Bildungsmaßnahmen entwickelt, geplant, organisiert, durchgeführt und evaluiert werden. Hierbei sind nicht nur formale Settings wichtig, sondern auch die Begleitung, Organisation und Evaluation von informellen Lernprozessen. Je nach eigener Schwerpunktsetzung können sich Studierende zudem mit Maßnahmen und Methoden des Bildungscontrollings und des Bildungstransfers vertraut machen sowie die Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzentwicklung ausloten.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,
- Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,
- grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,
- Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.

## Kursinhalt

- Im Kurs „Betriebliche Aus- und Weiterbildung“ kommt der Gestaltung und Begleitung von individuellen Lernprozessen besondere Bedeutung zu. Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung von Lernenden stehen dabei im Vordergrund. Neben aktuell auftretenden Themen können die Studierenden im Rahmen ihrer Seminararbeiten u.a. die folgenden Themen vertiefen:
  - Strategische Rahmenplanung von betrieblichen Bildungsveranstaltungen
  - Ablauf von Bildungsveranstaltungen

- Gestaltung von Lernumgebungen
- (In-)Formelle Lernprozesse
- Kompetenzentwicklung
- Bildungscontrolling

## Literatur

### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./Wiesner, G. (Hrsg. (2012): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen. Wbv Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schlicht, J./Moschner, U. (Hrsg.) (2017): Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik. Reflexionen aus Theorie und Praxis. Springer VS, Wiesbaden.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Luchterhand, München.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input type="checkbox"/> Audio	
<input type="checkbox"/> Musterklausur	

DLBPGWBB02

## Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Thier (Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: E-Learning)

### Kurse im Modul

- Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien (DLBPGWDB01)
- Seminar: E-Learning (DLBPGWDB02)

### Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <p><u>Seminar: E-Learning</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

- Varianten mediengestützten Lernens
- Medien- und Lerntheorien
- Lerninhalte und Ziele
- Methoden im E-Learning
- Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
- Evaluation

**Seminar: E-Learning**

Der Kurs behandelt zentrale Themenbereiche, die für die Planung von E-Learning Settings von zentraler Bedeutung sind. Studierende können sich sowohl mit theoretischen Planungsmodellen, Zielgruppen und Lernzielen, spezifischen E-Learning Methoden auseinandersetzen, als auch die Konzeption eines konkreten Settings verschriftlichen.

**Qualifikationsziele des Moduls****Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

**Seminar: E-Learning**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

<b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b> Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik	<b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b> Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
--	--

# Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Digitalisierung und Vernetzung ermöglichen Lern- und Bildungsprozesse, die sich durch den technischen Fortschritt immer wieder neu ausrichten und erweitern. So existieren zahlreiche Möglichkeiten, E-Learning oder digitale Medien in diese Prozesse zu implementieren. Es bedarf zunächst einer Klärung und Vorstellung, was unter E-Learning zu verstehen ist und welche Szenarien und Varianten aktuell vorherrschen und wie sie sich historisch entwickelt haben. Hierzu werden unterschiedliche Möglichkeiten (z.B. Lernplattformen, CBT & WBT, Videokonferenzen, OER etc.) vorgestellt und anhand der drei Komponenten Inhalt (content), Gestaltung (construction) und Kommunikation (communication) beschrieben. Weiterhin werden lerntheoretische Grundlagen der Didaktik und Methoden des E-Learning besprochen, sodass die Studierenden lernen, die konstitutiven (didaktischen) Faktoren von Lern- und Bildungssettings zu verstehen und zu unterscheiden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

## Kursinhalt

1. Varianten mediengestützten Lernens
  - 1.1 Szenarien des E-Learning
  - 1.2 Selbststeuerung beim Lernen mit Medien



2. Medien- und Lerntheorien
  - 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
  - 2.2 Lerntheoretische Positionen
  - 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
  - 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch
3. Lerninhalte und -ziele
  - 3.1 Zielgruppenanalyse
  - 3.2 Kompetenzen
  - 3.3 Lernziele formulieren
4. Methoden im E-Learning
  - 4.1 Problembasierte Methoden
  - 4.2 Simulation
  - 4.3 Spielerisches Lernen
  - 4.4 Kooperation und Kollaboration
5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
  - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
  - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)
6. Evaluation
  - 6.1 Ziele der Evaluation
  - 6.2 Formen der Evaluation
  - 6.3 Methoden der Evaluation

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, P. et al. (2018): Handbuch E-Learning. Lehren und Lernen mit digitalen Medien. UTB, Stuttgart.
- Barthelmeß, H. (2015): E-Learning – bejubelt und verteufelt. Lernen mit digitalen Medien, eine Orientierungshilfe. Bertelsmann, Bielefeld.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (2002): Information und Lernen mit Multimedia und Internet. 3. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (Hrsg.) (2011): Online-Lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kron, F. W./Sofos, A. (2003): Mediendidaktik. Neue Medien in Lehr- und Lernprozessen. UTB, Stuttgart.
- Mayer, R. E. (2009): Multimedia Learning. 2. Auflage, Cambridge University Press, Cambridge.
- Tulodziecki, G./Herzig, B. (2010): Mediendidaktik. kopaed, Stuttgart.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Einsatz von digitalen Technologien für Lern- und Bildungsprozesse gewinnt immer mehr an Bedeutung. Dies gilt auch für grundlegende (sozial-)pädagogische Arbeiten. So werden mögliche pädagogisch relevante Szenarien und Settings analysiert und/oder entwickelt, die mit Hilfe digitaler Technologien angereichert oder gänzlich neu entwickelt werden. Basis hierfür ist der Rückgriff auf die Grundlagen des ersten Kurses des Wahlpflichtmoduls. Die darin erworbenen Kenntnisse dienen der Entwicklung eines Verständnisses von den Aufgaben einer professionellen Gestaltung von medialen Lernsituationen: So werden Ideen und Strategien entwickelt, bestehende Settings pädagogisch zu optimieren und neue Settings zu konzipieren. Ziel ist es, ein mediendidaktisch begründetes E-Learning-Konzept aufzustellen, in dem Lehraufgaben im Bereich der Vermittlung von Lerninhalten beschrieben und in diesem Zusammenhang die üblichen didaktischen und evaluativen Aufgaben (Bedingungsanalyse, Zielgruppenbestimmung, Lernzieldimensionierung, Methodenwahl, Settinggestaltung, Implementierung und Evaluation) systematisch bearbeitet werden.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

## Kursinhalt

- Inhaltlich ist der Kurs darauf ausgerichtet, dass Studierende die Kompetenzen erwerben, eigenständig ein E-Learning-Setting zu erstellen. Hierzu werden die wichtigsten Aspekte einer didaktischen Analyse und Konzeption bearbeitet.
- In einem ersten Schritt werden hierzu unterschiedliche Planungsmodelle vorgestellt und verglichen. Die Bandbreite der Modelle beinhaltet Vorgehensweisen, die von losen Planungsschritten bis hin zu stark strukturierten Verfahren reichen. In Abhängigkeit definierter Rahmenbedingungen (z.B. Schulsetting, Weiterbildung) und ersten Zielvorstellungen wird diskutiert, welches Modell als geeignet erscheint.

- In einem zweiten Schritt wird die Zielgruppe bestimmt und detailliert mittels Kriterien (z.B. Gruppengröße, Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Vorwissen, Motivation etc.) beschrieben. Mit diesen Kenntnissen werden Lernziele und -inhalte z.B. mithilfe eines Qualifikationsrahmens formuliert. Diese Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen bilden mit den Inhalten die Basis für die Bestimmung der didaktischen Methoden und der methodischen Aufbereitung. Exemplarisch werden expositorische Methoden, exploratives Lernen und problemorientierte Methoden vorgestellt und kritisch in Beziehung zu den Lerninhalten und -zielen gesetzt. Hiermit können einzelne Beispiele für eine Umsetzung in einem E-Learning-Setting abgeleitet und entwickelt werden (z.B. Wiki, Podcast usw.).
- Studierende können sich in den Seminararbeiten mit den einzelnen Themen (siehe nachstehende Auflistung) vertieft auseinandersetzen oder im Rahmen der schriftlichen Ausarbeitung die Konzeption eines spezifischen Settings bearbeiten.
- Planungsmodelle
- Zielgruppen und Lernziele
- E-Learning Methoden
- Didaktische Aufbereitung von Lernmaterialien

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Frey, K./Frey-Eiling A. (2010): Ausgewählte Methoden der Didaktik. UTB, Stuttgart.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2009): Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. 2. Auflage, Oldenbourg, München.
- Schulmeister, R. (2009): Grundlagen hypermedialer Lernsysteme. Theorie – Didaktik – Design. 4. Auflage, Oldenbourg, München.
- Waldherr, F./Walter, C. (2014): Didaktisch und praktisch. Ideen und Methoden für die Hochschullehre. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input type="checkbox"/> Audio	
<input type="checkbox"/> Musterklausur	

DLBPGWDB02



# Online- und Social Media-Marketing

Modulcode: DLBMSM

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anne-Kristin Langner (Online-Marketing) / Prof. Dr. Anne-Kristin Langner (Social Media Marketing)

## Kurse im Modul

- Online-Marketing (DLBMSM01)
- Social Media Marketing (DLBMSM02)

## Art der Prüfung(en)

<b>Modulprüfung</b>	<b>Teilmodulprüfung</b>
	<p><u>Online-Marketing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit</li> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit</li> </ul> <p><u>Social Media Marketing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit</li> </ul>

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Online-Marketing**

- Grundlagen des Online-Marketings
- Formen und Kanäle des Online-Marketings
- Online Marketing-Strategie
- Mediaplanung online
- Vorzüge und Probleme einer Webpräsenz
- Viralmarketing und Word-of-Mouth
- Mobile Marketing und M-Commerce
- Online-Recht
- Online-Kundenbindung und –Service
- Messen und Bewerten von Online-Marketing-Programmen

#### **Social Media Marketing**

- Grundlagen des Social Media Marketings
- Social Media Marketing im Gesamt-Marketingmix
- Social Media-Landkarte
- Social Media im Unternehmen
- Social Media-Strategieentwicklung
- Word-of-Mouth und virales Marketing
- Social Media im Innovationsmanagement
- Kollaborationen, Business-Netzwerke und Social Recruiting
- Rechtliche Rahmenbedingungen von Social Media
- Entwicklungen im Social Media Marketing

**Qualifikationsziele des Moduls****Online-Marketing**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Online Marketing Kanäle zu nennen und zu bewerten.
- eine Online-Marketing-Strategie zu konzipieren.
- Kunden durch Online-Marketing-Maßnahmen zu gewinnen und zu binden.
- Online-Marketing-Programme zu messen und zu bewerten.
- die Vermarktungschancen eines Unternehmens im World Wide Web grundlegend einzuschätzen.
- erste strategische Entscheidungen im Bereich Online-Marketing zu treffen.

**Social Media Marketing**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Social Media Marketing in den Gesamtmarketing Mix zu integrieren.
- eine Social Media Strategie zu entwickeln.
- die verschiedenen Social Media-Kanäle (Facebook, Instagram...) zu bewerten.
- Social Media für Innovationsmanagement und Netzwerke zu nutzen.
- die global vernetzten Vermarktungschancen eines Unternehmens im Social Media-Bereich grundlegend einzuschätzen und diesbezüglich erste strategische Entscheidungen zu treffen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus dem Bereich Online & Social Media Marketing auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Marketing & Kommunikation

# Online-Marketing

Kurscode: DLBMSM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs bedient sich der Grundlagen betriebs- und volkswirtschaftlicher Prinzipien um dem Teilnehmer eine strategische Auseinandersetzung mit dem Thema Online-Marketing zu ermöglichen. Strategische Positionierung von Unternehmen im World Wide Web, Optimierung der Präsenzen sowie die Erfolgsmessung und Auswertung relevanter Kennzahlen bilden einheitlich die Grundlage für das übergeordnete Modul. Der Kurs Online-Marketing vermittelt grundlegende Fachbegriffe und Konzepte aus dem elektronischen Geschäftsverkehr und geht hierbei auf unterschiedliche Formen der Vermarktung und deren Verbreitung im Internet ein. Er erweitert das Verständnis des Online-Marketings um Elemente des strategischen und vor allem operativen Marketings, besonders der Planung und Realisierung von Werbekampagnen über verschiedene Absatzkanäle. Basierend auf dem Verständnis des Verhaltens von Onlinekunden werden Taktiken zur Erhöhung der Kundenzahlen und Kampagnen über das Internet und die Wichtigkeit von Online-Beziehungen diskutiert. Dieser Kurs bietet den Studenten die Möglichkeit die verschiedenen Aspekte des Online Marketing Managements in der Praxis kennenzulernen und umzusetzen. Sie lernen wie die Online Medienplanung durch Webanalytics und gezieltes Monitoring zu beurteilen ist. Weiterhin wird auf die Optimierung der Online-Strategie zur Erhöhung der Lead- und Conversionsraten eingegangen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Online Marketing Kanäle zu nennen und zu bewerten.
- eine Online-Marketing-Strategie zu konzipieren.
- Kunden durch Online-Marketing-Maßnahmen zu gewinnen und zu binden.
- Online-Marketing-Programme zu messen und zu bewerten.
- die Vermarktungschancen eines Unternehmens im World Wide Web grundlegend einzuschätzen.
- erste strategische Entscheidungen im Bereich Online-Marketing zu treffen.

## Kursinhalt

1. Grundlagen des Online-Marketings
  - 1.1 Entwicklung und Begriff des Online-Marketings
  - 1.2 Die Rolle des Online Marketing im Marketingmix
  - 1.3 Organisatorische Voraussetzungen

2. Formen und Kanäle des Online-Marketings
  - 2.1 Überblick über die Formen des Online-Marketings
  - 2.2 Affiliate- und Suchmaschinen-Marketing
  - 2.3 Display-Werbung und E-Mail-Marketing
3. Online Marketing-Strategie
  - 3.1 Ziele festlegen und eine Basis schaffen
  - 3.2 Die Customer Journey
  - 3.3 Der richtige Channel Mix
  - 3.4 KPIs definieren und analysieren
4. Mediaplanung online
  - 4.1 Prinzipien erfolgreicher Mediaplanung
  - 4.2 Mediabudgets zielgerichtet kreieren und strukturieren
  - 4.3 Vorteile integrierter Kampagnen
  - 4.4 Erfolgreicher Mediamix durch Kampagnenmanagement
5. Vorzüge und Probleme einer Webpräsenz
  - 5.1 Die Corporate Website
  - 5.2 Vorteile des Online-Handels
  - 5.3 Möglichkeiten der Präsentation und Verbreitung von Produkten / Dienstleistungen
  - 5.4 Nachteile von Vermarktungsstrategien über das Internet
6. Viralmarketing und Word of Mouth
  - 6.1 The Power of Storytelling
  - 6.2 Der richtige Content im richtigen Kontext
  - 6.3 Virale Container – Welche Inhalte für welchen Zweck?
  - 6.4 Viral Strategien – Wie verbreite ich meine Inhalte?
  - 6.5 Die Bedeutung von YouTube und anderen Plattformen
7. Mobile Marketing und M-Commerce
  - 7.1 Grundlagen des Mobile Marketings
  - 7.2 Apps vs. Mobile Web
  - 7.3 QR-Code-Marketing & In-App-Advertising
  - 7.4 Erfolgsfaktoren mobiler Kampagnen

8. Online-Recht
  - 8.1 Rechtliche Aspekte des Online-Marketings I
  - 8.2 Rechtliche Aspekte des Online-Marketings II
  - 8.3 Das Urheberrecht und der Umgang mit User-generated Content
  - 8.4 Das Recht am eigenen Bild
  
9. Online-Kundenbindung und -Service
  - 9.1 Kundengewinnung und Kundenbindung im Online-Marketing
  - 9.2 Online-Kundenbindung im Kundenbeziehungslebenszyklus
  - 9.3 Online-Kundenservice
  
10. Messen und Bewerten von Online-Marketing-Programmen
  - 10.1 Kennzahlen im Online-Marketing
  - 10.2 Web-Monitoring
  - 10.3 Big Data - Herausforderungen und Chance

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Broschart, S. (2011): Suchmaschinenoptimierung & Usability. 2. Auflage, Franzis, Haar.
- Hassler, M. (2011): Web Analytics. Metriken auswerten, Besucherverhalten verstehen, Website optimieren. 3. Auflage, Mitp, Frechen.
- Kollmann, T. (2013): Online-Marketing. Grundlagen der Absatzpolitik in der Net Economy. 2. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Kreutzer, R. T. (2014): Praxisorientiertes Online-Marketing. Konzepte – Instrumente – Checklisten. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Lammenett, E. (2009): Praxiswissen Online-Marketing. Affiliate- und E-Mail-Marketing, Keyword-Advertising, Online-Werbung, Suchmaschinen-Optimierung. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



# Social Media Marketing

Kurscode: DLBMSM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs bedient sich der Grundlagen vernetzter Kommunikationsstrategien im Internet um dem Teilnehmer eine erste aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Social Media Marketing zu ermöglichen. Dabei werden die Instrumente des heutigen Social Media-Marketings und deren Kanäle genauer betrachtet, um diese gezielt für weitere Marketingmaßnahmen und -strategien erfolgsorientiert einzusetzen. Die strategische Positionierung eines Unternehmens im Social Media-Bereich spielt genauso eine zentrale Rolle, wie die Integration von Social Media als zusätzlicher Servicebaustein im grundlegenden Online-Marketing-Gesamtmix. Dieser Kurs lehrt die aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Social Media-Management. Dabei werden die Social-Media-Kanäle, wie Facebook, Instagram, Pinterest u. Ä. genauer betrachtet, um diese gezielt für weitere Marketingmaßnahmen und -strategien erfolgsorientiert einzusetzen. Der Kurs Social Media-Management vermittelt somit grundlegende Konzepte wie die Entwicklung einer Social Media-Strategie für Unternehmen. Er geht praxisbezogen auf die Nutzung und das Monitoring verschiedener Social-Media-Kanäle ein. Darüber hinaus geht der Kurs auf die Contenterstellung sowie das Contentmanagement und die Redaktionsplanung ein. Somit umfasst der Kurs alle Social Media-Themen und geht auf diese praxisbezogen ein.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Social Media Marketing in den Gesamtmarketing Mix zu integrieren.
- eine Social Media Strategie zu entwickeln.
- die verschiedenen Social Media-Kanäle (Facebook, Instagram...) zu bewerten.
- Social Media für Innovationsmanagement und Netzwerke zu nutzen.
- die global vernetzten Vermarktungschancen eines Unternehmens im Social Media-Bereich grundlegend einzuschätzen und diesbezüglich erste strategische Entscheidungen zu treffen.

## Kursinhalt

1. Grundlage des Social Media Marketings
  - 1.1 Entwicklung der sozialen Medien und der Begriff des Social Media Marketings
  - 1.2 Funktionsweise, Arten und Anwendungsfelder von Social Media Marketing
  - 1.3 Typologie und Aktivitäten von Social Media-Nutzern
  - 1.4 Ziele von Social Media Marketing

2. Social Media Marketing im Gesamt Marketingmix
  - 2.1 Chancen und Risiken durch Social Media
  - 2.2 Die POST-Methode nach Groundswell
  - 2.3 Integration in den klassischen Marketingmix
  - 2.4 Social Media als Service-Kanal
3. Social Media-Landkarte
  - 3.1 Überblick über die Social Media-Landkarte
  - 3.2 Steckbriefe der relevantesten Social Media-Kanäle
  - 3.3 Zielgruppen/Nutzergruppen
4. Social Media im Unternehmen
  - 4.1 Rolle des Social Media Managers im Unternehmen
  - 4.2 Arten von Social Media-Strategien im Unternehmen
  - 4.3 Social Media Governance
5. Social Media-Strategieentwicklung
  - 5.1 Was ist eine Strategie? Definitionen
  - 5.2 Ziele einer Strategie
  - 5.3 Stufen der Social Media-Strategieentwicklung
6. Word-of-Mouth und virales Marketing
  - 6.1 Definition und Funktionsweise von WoM
  - 6.2 Stellenwert von Multiplikatoren und Opinion Leaders
  - 6.3 Erstellung einer WoM-Kampagne und deren Erfolgskontrolle
  - 6.4 Virale Kampagnen und der Social Ripple-Effekt
  - 6.5 Online Reputation Management, Krisenmanagement und PR 2.0
7. Social Media im Innovationsmanagement
  - 7.1 Einführung in Crowdsourcing
  - 7.2 Innovationen durch interaktive Wertschöpfung, Lead User und Social Media Intelligence
  - 7.3 Social Media als Instrument der qualitativen Marktforschung
8. Kollaborationen, Business-Netzwerke und Social Recruiting
  - 8.1 Arten und Funktionsweise von Business-Netzwerken
  - 8.2 Möglichkeit der Integration von Social Business Networking anhand von XING
  - 8.3 Social Media Recruiting

9. Rechtliche Rahmenbedingungen von Social Media
  - 9.1 Gesetzlicher Rahmen von Social Media
  - 9.2 User Generated Content
  - 9.3 Social Media Guidelines
  - 9.4 Der „Like Button“ – Rechtliche Bedingungen zu Social Ads
  
10. Entwicklungen im Social Media Marketing
  - 10.1 Sozialer Wandel – neue Formen des Konsums
  - 10.2 Social Products, Brands und Social Commerce
  - 10.3 Open Leadership – Umgang mit Kontrollverlust

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Grabs, A. (2011): Follow me! Social Media Marketing mit Facebook, Twitter und Co. Galileo Computing, Bonn.
- Heymann-Reder, D. (2011): Social Media Marketing. Erfolgreiche Strategien für Sie und Ihr Unternehmen. Addison-Wesley, Bonn.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBMSM02

# Internationales Marketing und Branding

Modulcode: BWMI-01

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

<b>Modulverantwortliche(r)</b> Caterina Fox (Internationales Marketing) / Caterina Fox (Internationales Brand-Management)
--

<b>Kurse im Modul</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Internationales Marketing (BWMI01-01)</li> <li>▪ Internationales Brand-Management (BWMI02)</li> </ul>

<b>Art der Prüfung(en)</b>	
<b>Modulprüfung</b>	<b>Teilmodulprüfung</b>
	<p><u>Internationales Marketing</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <p><u>Internationales Brand-Management</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul>
<b>Anteil der Modulnote an der Gesamtnote</b> s. Curriculum	

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Internationales Marketing**

- Internationale Marketingstrategie
- Kulturelle Unterschiede und deren Bedeutung für das Marketing
- Internationaler Marketing-Mix (Produkt-, Preis, Promotion- und Distributionsentscheidungen im internationalen Umfeld)
- Internationale Marktforschung und Konsumentenverhalten
- Ethische Aspekte im internationalen Marketing
- Internationales Marketingcontrolling und Six Sigma

#### **Internationales Brand-Management**

- Grundlagen des Managements von Marken
- Rahmenbedingungen für Marken auf internationalen Märkten
- Strategien und Konzepte internationaler Marken
- Markenarchitekturen und Erweiterungsmöglichkeiten von Marken
- Markenführung und Kommunikation
- Markenführung nach dem Stakeholderkonzept
- Markencontrolling und Markenschutz



**Qualifikationsziele des Moduls**

**Internationales Marketing**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- grundsätzliche Aspekte des internationalen strategischen Marketings zu verstehen.
- kulturelle Unterschiede und deren Auswirkungen auf das internationale Marketing zu analysieren.
- ausgewählte Konzepte des internationalen Marketing-Mix anzuwenden.
- Möglichkeiten der internationalen Marktforschung und deren Einfluss auf das Konsumentenverhalten zu beschreiben.
- die Notwendigkeit des internationalen Markencontrollings und Qualitätsmanagement zu erkennen.
- theoretische Kenntnisse anhand von Fallbeispielen zu reproduzieren.

**Internationales Brand-Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Marke sowie die Rahmenbedingungen, in denen Marken agieren, und die damit verbundenen Aufgaben des Brandmanagements zu erkennen.
- die Komponenten einer Marke und des Markenmanagements zu beschreiben.
- die Positionierung von Marken auf regionalen, nationalen und internationalen Märkten zu erklären.
- die Rolle der Bewertung von Marken zu erkennen und die gängigsten Messtechniken zu vergleichen.
- die Bedeutung des Markenschutzes und Strategien gegen Markenfälschungen zu erläutern.
- die Konzeption von Markenstrategien und Maßnahmen zur Vermeidung bzw. beim Eintritt von Markenkrisen nachzuvollziehen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Marketing & Vertrieb

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Marketing & Kommunikation

# Internationales Marketing

Kurscode: BWMI01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt den Studierenden die Notwendigkeit eines strategischen Marketings im internationalen Kontext. Sie lernen wesentliche kulturelle Unterschiede sowie deren Einflüsse auf das internationale Marketingmanagement kennen. Die grundsätzliche Entscheidung, Standardisierung oder Anpassung im internationalen Marketing erfahren die Studierenden auf Basis verschiedener Konzepte im internationalen Marketing-Mix. Die Notwendigkeit der internationalen Marktforschung, strategischen Planung und Kontrolle werden den Studierenden ebenso vermittelt wie ethische Aspekte im internationalen Marketing. Die Studierenden analysieren gegenwärtige Themen des Internationalen Marketingmanagements und reflektieren diese im Zusammenhang mit den erlernten Konzepten.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- grundsätzliche Aspekte des internationalen strategischen Marketings zu verstehen.
- kulturelle Unterschiede und deren Auswirkungen auf das internationale Marketing zu analysieren.
- ausgewählte Konzepte des internationalen Marketing-Mix anzuwenden.
- Möglichkeiten der internationalen Marktforschung und deren Einfluss auf das Konsumentenverhalten zu beschreiben.
- die Notwendigkeit des internationalen Markencontrollings und Qualitätsmanagement zu erkennen.
- theoretische Kenntnisse anhand von Fallbeispielen zu reproduzieren.

## Kursinhalt

1. Strategisches internationales Marketing
  - 1.1 Internationalisierung
  - 1.2 Theoretische Grundlagen internationaler Markteintrittsstrategien
  - 1.3 Formen des internationalen Markteintritts
2. Kulturelle Unterschiede als Aspekt für internationales Marketing
  - 2.1 Überblick Kultur
  - 2.2 Kulturmodell nach Hofstede
  - 2.3 Kulturmodell nach Trompenaars

3. Fallbeispiele – Internationale Markteintritts- und Marketingstrategien
  - 3.1 Gespür für Kultur im Mode-Sektor: Dolce & Gabbana and Uniqlo
  - 3.2 Flexible Replikation: IKEA
  - 3.3 Born Global: Airbnb
  - 3.4 Beschleunigte Internationalisierung im B2B-Bereich: Goldwind China
4. Internationales Produktmanagement und Produktentwicklung
  - 4.1 Ziele des internationalen Produktmanagements
  - 4.2 Rahmenbedingungen des internationalen Produktmanagements
  - 4.3 Internationale Produktentscheidungen
  - 4.4 Internationale Produktentwicklung
5. Wechselkursschwankungen und internationale Preiskalkulation
  - 5.1 Aufgaben und Ziele der internationalen Preismanagements
  - 5.2 Einflussfaktoren auf das internationale Preismanagement
  - 5.3 Instrumente des internationalen Preismanagements
6. Internationale Kommunikation und internationale Vertriebspolitik
  - 6.1 Internationales Kommunikationsmanagement
  - 6.2 Internationales Vertriebsmanagement
7. Internationales Marketing und Ethik
  - 7.1 Überblick – Internationales Marketing und Ethik
  - 7.2 Unternehmensethik in internationalen Unternehmen
  - 7.3 Fallbeispiel Wyndham Hotels and Resorts
8. Angewandte Marktforschung und ihr Einfluss auf das Konsumverhalten
  - 8.1 Umfang und Reichweite der internationalen Marktforschung
  - 8.2 Anforderungen an internationale Marktforschungsinformationen
  - 8.3 Internationale Sekundärforschung
  - 8.4 Internationale Primärforschung
9. Überwachung und Kontrolle im internationalen Marketing
  - 9.1 Controlling im internationalen Management
10. Six Sigma, Brand Management und Rebranding
  - 10.1 Six Sigma – Grundlagen, Definitionen und Prozesse
  - 10.2 Brand Management
  - 10.3 Rebranding

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhaus, K./Voeth, M. (2010): Internationales Marketing. Schäffer-Poeschel Stuttgart.
- Berndt, R./Altobelli, C. F./Sander, M. (2020): Internationales Marketing-Management. 6. Auflage, Springer, Berlin.
- Homburg, C./Krohmer, H. (2012): Marketingmanagement. Strategie – Instrumente – Umsetzung – Unternehmensführung. 4. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Kotabe, M./Helsen, K. (2020): Global Marketing Management. 8. Auflage, Wiley, Hoboken (NJ).
- Kotler, P./Armstrong, G./Opresnik, M. O. (2019): Marketing. An Introduction. Global Edition. 14. Auflage, Pearson, London.
- de Mooij, M. (2019). Global marketing and advertising. Understanding cultural paradoxes. 5. Auflage. Sage, Los Angeles et. al.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Internationales Brand-Management

Kurscode: BWM102

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Ziel des Kurses ist es, das im Einführungswahlkurs erworbene Wissen zu vertiefen bzw. zu erweitern. Der Wert einer Marke ist auch im internationalen Geschäft ein entscheidender Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Marken schaffen langfristige und gewinnbringende Kundenbeziehungen. Marken sind damit ein wertvoller Vermögensteil von Unternehmen und Organisationen. Die Studierenden lernen die Grundlagen des Markenmanagements kennen, bevor sie sich im weiteren Verlauf des Kurses mit den Konzepten und Erfolgs-faktoren des internationalen Brandmanagements beschäftigen. Die Studierenden lernen den Aufbau von Markenarchitekturen sowie Möglichkeiten der Markenerweiterung kennen. Dass bei der Markenführung verschiedene Anspruchsgruppen zu berücksichtigen sind wird anhand des Stakeholderkonzeptes den Studierenden vermittelt. Darüber hinaus lernen die Studierenden die verschiedenen Verfahren zur Messung des Markenwertes und das Markencontrolling kennen. Die insbesondere im internationalen Umfeld wichtigen Aspekte des Markenschutzes werden abschließend behandelt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Marke sowie die Rahmenbedingungen, in denen Marken agieren, und die damit verbundenen Aufgaben des Brandmanagements zu erkennen.
- die Komponenten einer Marke und des Markenmanagements zu beschreiben.
- die Positionierung von Marken auf regionalen, nationalen und internationalen Märkten zu erklären.
- die Rolle der Bewertung von Marken zu erkennen und die gängigsten Messtechniken zu vergleichen.
- die Bedeutung des Markenschutzes und Strategien gegen Markenfälschungen zu erläutern.
- die Konzeption von Markenstrategien und Maßnahmen zur Vermeidung bzw. beim Eintritt von Marken Krisen nachzuvollziehen.

## Kursinhalt

1. Grundlagen des Brand Managements
  - 1.1 Markenbedeutung und Markenverständnis
  - 1.2 Marktbezogene Rahmenbedingungen
  - 1.3 Aufgaben und Ziele des Brand Managements

2. Markenidentität, Markenpositionierung und Markenpersönlichkeit
  - 2.1 Markenidentität als Grundlage des Brand Managements
  - 2.2 Markenpositionierung
  - 2.3 Markenimage
  - 2.4 Markenpersönlichkeit
3. Markenstrategien
  - 3.1 Problemstellung der Markenstrategien
  - 3.2 Markenstrategien für neue Produkte
  - 3.3 Lizenzierung von Marken
4. Internationales Branding
  - 4.1 Bedeutung des Brandings für internationale Unternehmen
  - 4.2 Markenkonzepte für internationale Marken
  - 4.3 Faktoren für erfolgreiche internationale Marken
5. Markenarchitekturen und Arten des Brandings
  - 5.1 Markensysteme
  - 5.2 Co-Branding und Hybrid-Branding
6. Markenführung und Kommunikation
  - 6.1 Klassische Markenkommunikation
  - 6.2 Markenkommunikation im Internet
7. Markenerweiterung
  - 7.1 Grundlagen der Markenerweiterung
  - 7.2 Chancen und Risiken der Markenerweiterung
  - 7.3 Idealtypischer Ablauf des Markenerweiterungsprozesses
8. Markenführung nach dem Stakeholderkonzept
  - 8.1 Grundlagen der Markenführung nach dem Stakeholderprinzip
  - 8.2 Anspruchsgruppe der Konsumenten
  - 8.3 Anspruchsgruppe der Aktionäre und Finanzinvestoren
  - 8.4 Anspruchsgruppe der Mitarbeiter
  - 8.5 Anspruchsgruppen der Lieferanten und der Öffentlichkeit



9. Markenkontrolle
  - 9.1 Grundlagen des Markencontrollings
  - 9.2 Bedeutung und Messung des Markenwerts (Markenstatusanalysen)
  - 9.3 Praxisorientierte Verfahren zur Messung des Markenwerts
10. Markenschutz
  - 10.1 Gegenstand des Markenschutzes
  - 10.2 Entstehung des Markenschutzes
  - 10.3 Markenrechtsverletzungen

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Baumgarth, C. (2008): Markenpolitik. Markenwirkungen – Markenführung – Markencontrolling. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Berndt, R./Altobelli, C. F./Sander, M. (2010): Internationales Marketing-Management. 4. Auflage, Springer, Berlin.
- Esch, F.-R. (2010): Strategie und Technik der Markenführung. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Gelder, S. v. (2003): Global Brand Strategy. Unlocking Brand Potential Across Countries, Cultures and Markets. Kogan Page, London.
- Homburg, C./Krohmer, H. (2009): Marketingmanagement. Strategie – Instrumente – Umsetzung – Unternehmensführung. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- Keller, K. L. (2007): Strategic Brand Management. Building, Measuring and Managing Brand Equity. 3. Auflage, Prentice Hall International, Edinburgh.
- Kotler, P./Keller K. L./Bliemel, F. (2007): Marketing-Management. Strategien für wertschaffendes Handeln. 12. Auflage, Pearson Studium, Stuttgart.
- Meffert, H./Burmam, C./Koers, M. (Hrsg.) (2005): Markenmanagement. Identitätsorientierte Markenführung und praktische Umsetzung. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWMI02

# Search Engine Marketing

Modulcode: DLBECWSEM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anne-Kristin Langner (Search Engine Optimization - SEO) / Prof. Dr. Thomas Bolz (Search Engine Advertising - SEA)

## Kurse im Modul

- Search Engine Optimization - SEO (DLBECSEO01)
- Search Engine Advertising - SEA (DLBECSEA01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

Search Engine Optimization - SEO

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Fallstudie
- Studienformat "Fernstudium": Fallstudie

Search Engine Advertising - SEA

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Fallstudie
- Studienformat "Fernstudium": Fallstudie

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <p><b>Search Engine Optimization - SEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumente und Maßnahmen der Onpage-Optimierung</li> <li>▪ Instrumente und Maßnahmen der Offpage-Optimierung</li> <li>▪ Monitoring und Controlling</li> </ul> <p><b>Search Engine Advertising - SEA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundlagen des Search Engine Advertising (SEA)</li> <li>▪ Google AdWords Einführung und Keywordsuche</li> <li>▪ Auswertung und Optimierung von AdWords-Kampagnen</li> <li>▪ SEA-Tools und SEA-Software</li> </ul>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Search Engine Optimization - SEO</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Relevanz der Suchmaschinenoptimierung für die unterschiedlichsten Geschäftsmodelle zu erkennen.</li> <li>▪ Ansatzpunkte für eine überzeugende Suchmaschinenoptimierung zu identifizieren.</li> <li>▪ die eigene Webpräsenz für Suchmaschinen zu optimieren, indem geeignete Maßnahmen zur On- und Offpage-Optimierung angewendet werden.</li> <li>▪ „unerlaubte“ Maßnahmen der Suchmaschinenoptimierung zu erkennen.</li> </ul> <p><b>Search Engine Advertising - SEA</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ zwischen SEO und SEA zu unterscheiden, SEA in den Online-Marketing-Mix einzuordnen und die Vor- sowie Nachteile des Kanals zu erklären.</li> <li>▪ Ziele für Suchmaschinen-Werbung zu definieren.</li> <li>▪ den Prozess der Suchmaschinen-Werbung zu gestalten.</li> <li>▪ auf Suchanfragen passende Keyword-Listen zu erstellen.</li> <li>▪ Kampagnen in Google AdWords aufzusetzen und diese erfolgsorientiert zu verwalten und zu optimieren.</li> <li>▪ Erfolge der Suchmaschinen-Werbung zu analysieren.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Baut auf weiteren Modulen aus dem Bereich Marketing &amp; Vertrieb auf</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Marketing &amp; Kommunikation</p>

# Search Engine Optimization - SEO

Kurscode: DLBECSE001

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Mit dem Begriff „Suchmaschinenoptimierung“, kurz SEO, werden alle Aktivitäten bezeichnet, die dazu führen, dass die eigenen Online-Angebote (i. S. der online gestellten Inhalte einer Website) eine bessere Platzierung in den organischen bzw. redaktionellen Trefferlisten der Suchmaschinen erzielen. Dies wird über sogenannte On- und Offpage-Optimierung und ständiges Monitoring erreicht. Zur OnPage-Optimierung zählen dabei alle Maßnahmen, die auf der eigenen Internetpräsenz vorgenommen werden, wie z.B. technische, inhaltliche und strukturelle Maßnahmen. Zur OffPage-Optimierung gehören Maßnahmen außerhalb der eigenen Webpräsenz. Hierbei spielt u.a. der Aufbau von Backlinks eine große Rolle. Der Kurs schafft das notwendige Grundwissen, wie die zu betreuende Seite in Bezug auf On- und OffPage optimiert und mittels geeigneter Software überwacht werden kann. Ziel des Kurses ist es, die Studierenden in die Lage zu versetzen, Webseiten in Suchmaschinen – insbesondere Google – besser zu positionieren.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Relevanz der Suchmaschinenoptimierung für die unterschiedlichsten Geschäftsmodelle zu erkennen.
- Ansatzpunkte für eine überzeugende Suchmaschinenoptimierung zu identifizieren.
- die eigene Webpräsenz für Suchmaschinen zu optimieren, indem geeignete Maßnahmen zur On- und Offpage-Optimierung angewendet werden.
- „unerlaubte“ Maßnahmen der Suchmaschinenoptimierung zu erkennen.

## Kursinhalt

1. Grundlagen der Suchmaschinenoptimierung
  - 1.1 Begriffsdefinition & Gegenstand des Suchmaschinenmarketings
  - 1.2 Suchmaschinenmarketing im Wandel
  - 1.3 SEO-Tools und SEO-Software

2. Keyword-Recherche
  - 2.1 Grundlagen
  - 2.2 Keyword-Strategie: Shorttail und Longtail
  - 2.3 Schritte einer Keyword-Recherche
  - 2.4 Keyword-Datenbanken
  - 2.5 Keywords: Arten und Eigenschaften, Mapping
  - 2.6 Keyword-Potenzialanalyse
3. On-Site-Suchmaschinenoptimierung
  - 3.1 Grundlagen
  - 3.2 Inhaltliche Aspekte – Content is King!
  - 3.3 Strukturelle Aspekte
  - 3.4 Technische Aspekte
4. Off-Site-Suchmaschinenoptimierung
  - 4.1 Grundlagen
  - 4.2 Linkbuilding: Methodiken des Linkaufbaus
  - 4.3 Backlinking: Prüfung und Bereinigung
  - 4.4 Linkkauf
  - 4.5 Webkataloge, Webverzeichnisse, Weblogs, Satellitendomains, Web 2.0
  - 4.6 Penaltys und Linkabbau
5. SEO-Spezialthemen
  - 5.1 Google und Universal Search
  - 5.2 International SEO
  - 5.3 Local SEO
  - 5.4 Website Relaunch
  - 5.5 Social Media
6. Monitoring, Controlling und Tracking
  - 6.1 Grundlagen
  - 6.2 Erfolgskriterien
  - 6.3 Google Analytics



**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Alpar, A./Koczy, M./Metzen, M. (2015): SEO - Strategie, Taktik und Technik. Online-Marketing mittels effektiver Suchmaschinenoptimierung. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Czysch, S. (2017): SEO mit Google Search Console. Webseiten mit kostenlosen Tools optimieren. 2. Auflage, O'Reilly, Heidelberg.
- Erlhofer, S. (2018): Suchmaschinenoptimierung. Das umfassende Handbuch. 9. Auflage, Rheinwerk Verlag, Bonn.
- Kreutzer, R. T. (2018): Praxisorientiertes Online-Marketing. Konzepte – Instrumente – Checklisten. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Lammenett, E. (2017): Praxiswissen Online-Marketing. Affiliate- und E-Mail-Marketing, Suchmaschinenmarketing, Online-Werbung, Social Media, Facebook-Werbung. 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Sens, B. (2018): Suchmaschinenoptimierung. Erste Schritte und Checklisten für bessere Google-Positionen (essentials). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Vollmert, M./Lück, H. (2018): Google Analytics. Das umfassende Handbuch. Rheinwerk Verlag, Bonn.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Fallstudie
--	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Search Engine Advertising - SEA

Kurscode: DLBECSEA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

SEA wird auch als Suchmaschinenwerbung, Keyword Advertising oder Sponsored Links bezeichnet und steht für das Schalten von (Text-)Anzeigen in Suchmaschinen wie Google, Yandex, Baidu, Oath (Yahoo) und Bing. Werbung in Suchmaschinen hat sich als eine der wichtigsten Maßnahmen im Onlinemarketing etabliert. Vor allem die Schaltung von Anzeigen auf der Suchergebnisseite von Google und auf den Websites von Google-Partnern (Affiliates) ist ein hervorragendes Mittel, um zielgerichtet, d.h. ohne große Streuverluste, Interessenten auf eine Website oder in einen Online-Shop zu lenken. Dabei gibt es viel zu beachten, um Suchmaschinenwerbung erfolgreich zu nutzen. In diesem Kurs lernen die Studierenden, wie Suchmaschinenwerbung funktioniert, wie erfolgreiche Anzeigen konzipiert und bei Google geschaltet werden. Zudem erfahren sie, welche Kennzahlen für die Suchmaschinenwerbung relevant sind, wie man den Erfolg einer Kampagne messen und diese optimieren kann. An einem vorgegebenen Fallbeispiel wird das Erlernte direkt in Google AdWords umgesetzt und der Erfolg in Google Analytics gemessen. Zudem bereitet der Kurs optimal auf den Test zur Erlangung des Google AdWords-Zertifikats vor.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zwischen SEO und SEA zu unterscheiden, SEA in den Online-Marketing-Mix einzuordnen und die Vor- sowie Nachteile des Kanals zu erklären.
- Ziele für Suchmaschinen-Werbung zu definieren.
- den Prozess der Suchmaschinen-Werbung zu gestalten.
- auf Suchanfragen passende Keyword-Listen zu erstellen.
- Kampagnen in Google AdWords aufzusetzen und diese erfolgsorientiert zu verwalten und zu optimieren.
- Erfolge der Suchmaschinen-Werbung zu analysieren.

## Kursinhalt

1. Grundlagen des Search Engine Advertising (SEA)
  - 1.1 Definition, Funktionsprinzip, Bedeutung, Vorteile, juristische Aspekte
  - 1.2 Anbieterstruktur in Deutschland

2. Google Adwords
  - 2.1 Einstieg und Grundlagen
  - 2.2 Strukturelle Aspekte
  - 2.3 Technische Aspekte
  - 2.4 Kosten und der Qualitätsfaktor
  - 2.5 Passende Keywords zu Anzeigen ermitteln
  - 2.6 Landingpages: Besucher zu Kunden machen
3. Auswertung und Optimierung von Kampagnen
  - 3.1 Kampagnenstatistiken und Berichtsabfragen
  - 3.2 Conversions, ROI und Gewinnmaximum
  - 3.3 Search Funnel und Conversion-Pfad
4. Interne und externe Tools und Software
  - 4.1 ACE-Tests, automatisierte Regeln
  - 4.2 Webanalyse und Google Analytics
  - 4.3 Landingpage- und Conversion-Optimierung
  - 4.4 SEA-Software
5. Display-Werbenetzwerk
  - 5.1 Erfolgreiche Strategien und Optimierungen
  - 5.2 Ausrichtungsoptionen und erweiterte Einstellungen
  - 5.3 Remarketing und interessenbezogene Kampagnen
6. Anzeigenerweiterungen
  - 6.1 Sitelinks, Merchant Center, Produkterweiterungen
  - 6.2 Lokale Anzeigen, Google Places, ROPO
  - 6.3 Mobile Anzeigen, Click-to-call, AdMob

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Kamps, I./Schetter, D. (2018): Performance Marketing. Der Wegweiser zu einem mess- und steuerbaren Marketing – Einführung in Instrumente, Methoden und Technik. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kreutzer, R. T. (2018): Praxisorientiertes Online-Marketing. Konzepte – Instrumente – Checklisten. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Lammenett, E. (2017): Praxiswissen Online-Marketing. Affiliate- und E-Mail-Marketing, Suchmaschinenmarketing, Online-Werbung, Social Media, Facebook-Werbung. 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Pelzer, G./Gerigk, D. (2018): Google AdWords. Das umfassende Handbuch. 2. Auflage, Rheinwerk Verlag, Bonn.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Fallstudie
--	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



# Markt- und Werbepsychologie

Modulcode: DLBWPMUW

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Marktpsychologie) / Prof. Dr. Julia Pitters (Werbepsychologie)

## Kurse im Modul

- Marktpsychologie (DLBWPMUW01)
- Werbepsychologie (DLBWPMUW02)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

#### Marktpsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

#### Werbepsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Marktpsychologie**

- Grundlagen und wissenschaftliche Einordnung
- Marktpsychologische Interventionen
- Marktpsychologische Wirkungsmodelle
- Psychologie der Kaufentscheidung
- Umfeldfaktoren marktpsychologischer Zusammenhänge und Prozesse
- Produktwahrnehmung und Produktbewertung
- Motivforschung, Einstellungen und Emotionen

#### **Werbepsychologie**

- Grundlagen und Entwicklung der Werbepsychologie
- Theorien und Modelle der Werbewirkung
- Wahrnehmung
- Aufmerksamkeit
- Lernpsychologie, insbesondere emotionale Konditionierung
- Gedächtnis
- Psychologische Reaktanz, Einstellung und Einstellungsänderung
- Methoden der Werbepsychologie

**Qualifikationsziele des Moduls****Marktpsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Marktpsychologie in Wissenschaft und Praxis einzuordnen und zu bewerten.
- die wichtigsten marktpsychologischen Modelle zu erklären und diese auf konkrete Fragestellungen zu beziehen.
- die Gesetzmäßigkeiten und Kriterien der Wahrnehmung und Bewertung von Produkten, Marken und Herstellern im sozialen Feld zu erläutern.
- marktpsychologische Interventionen in Grundzügen zu verstehen und anzuwenden.
- Zielgruppentypologien wie die Limbic Types und Sinus-Milieus sowie ihre Praxisrelevanz anhand ausgewählter Fälle zu erklären.

**Werbepsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Werbepsychologie zu erklären und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte der Werbewirkung zu benennen und konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Optimierung abzuleiten.
- zu beurteilen, mit welchen Verfahren sie die Güte dieser Handlungsempfehlungen einschätzen können, um damit keine Kosten zu verschwenden.
- ihren Adressaten die kognitive Verarbeitung ihrer Informationen zu vermitteln und dabei kognitive Dissonanzen zu vermeiden (bzw. bewusst einzusetzen).
- ein Angebot, eine Person oder eine Marke emotional aufzuladen.
- mit Hilfe des erarbeiteten Methodeninventars Untersuchungen und Studien kritisch zu hinterfragen und eigene Untersuchungen durchzuführen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen im Bereich Psychologie auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

# Marktpsychologie

Kurscode: DLBWPMUW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Über den Erfolg von Unternehmen entscheidet letztendlich der Absatz, also die Bereitschaft der Konsumenten, bestimmte Güter oder Dienstleistungen zu erwerben. Diese unterliegen vielfältigen Umfeldbedingungen, Motiven, Wechselwirkungen und Einflussfaktoren. Marktpsychologie ist eine angewandte Wissenschaft und Teil der Wirtschaftspsychologie. Sie hat das Ziel, menschliches Verhalten auf Märkten zu erklären, zu prognostizieren und Hinweise für eine beeinflussende (persuasive) Kommunikation zu geben. Nach einer Einführung in Gegenstandsbereich und Teilbereiche der Marktpsychologie werden die Handlungsoptionen marktpsychologischer Interventionen sowie der Kaufentscheidungsprozess beleuchtet. Die Studierenden werden mit den verschiedenen marktpsychologischen Wirkungsmodellen und der Analyse von Bedürfnissen, Emotionen, Motiven und Einstellungen vertraut. Daran schließt sich eine Analyse der Wahrnehmung und Bewertung von Produkten, Marken und Herstellern im sozialen Feld an. Diese dient auch der Differenzierung und Positionierung von gruppenspezifischen Verbrauchervorstellungen. Hierauf und auch auf der Motivforschung aufbauend geht der Kurs anschließend auf Verbraucher- bzw. Zielgruppentypologien sowie deren Vorteile und Anwendungsmöglichkeiten, aber auch Grenzen ein.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Marktpsychologie in Wissenschaft und Praxis einzuordnen und zu bewerten.
- die wichtigsten marktpsychologischen Modelle zu erklären und diese auf konkrete Fragestellungen zu beziehen.
- die Gesetzmäßigkeiten und Kriterien der Wahrnehmung und Bewertung von Produkten, Marken und Herstellern im sozialen Feld zu erläutern.
- marktpsychologische Interventionen in Grundzügen zu verstehen und anzuwenden.
- Zielgruppentypologien wie die Limbic Types und Sinus-Milieus sowie ihre Praxisrelevanz anhand ausgewählter Fälle zu erklären.

**Kursinhalt**

1. Einleitung, Definitionen, Abgrenzung und wissenschaftliche Einordnung der Markt- und Werbepsychologie
  - 1.1 Gegenstandsbereich und Teilbereiche der Marktpsychologie
  - 1.2 Gegenstandsbereich und Teilbereiche der Werbepsychologie
  - 1.3 Medienpsychologie als Spezialdisziplin der Wirtschaftspsychologie
  - 1.4 Typische Fragestellungen der Markt- und Werbepsychologie
2. Marktpsychologische Interventionen
  - 2.1 Der Ablauf marktpsychologischer Interventionen
  - 2.2 Interventionen: Was und mit welchem Ziel?
3. Kaufentscheidungen
  - 3.1 Kaufentscheidungen als spezifische Aktivierung
  - 3.2 Arten von Kaufentscheidungen
  - 3.3 Entscheidungsstrategien und Informationsaufnahme
  - 3.4 Kaufentscheidung als zielorientiertes Handeln
  - 3.5 Rationale Kaufentscheidungen
4. Marktpsychologische Wirkungsmodelle
  - 4.1 Kaufentscheidungen als spezifische Aktivierung
  - 4.2 Neobehavioristische Modelle
  - 4.3 Nutzenmodelle
  - 4.4 Das Umwelt-Person-Modell nach Neumann
  - 4.5 Neuromarketing
  - 4.6 Virales Marketing
5. Grundlegende psychologische Einflussfaktoren – marktpsychologische Zusammenhänge und Prozesse
  - 5.1 Verhalten der Marktteilnehmer
  - 5.2 Physische, soziale und kulturelle Einflüsse
  - 5.3 Stimmungen und Erwartungen
  - 5.4 Indizes der Stimmungen der Marktteilnehmer

6. Produktwahrnehmung und -bewertung
  - 6.1 Gestaltpsychologie
  - 6.2 Abstrahlungseffekte und Irradiation
  - 6.3 Markenwahrnehmung
  - 6.4 Markenmanagement
  - 6.5 Vorhersagen von Verbraucherverhalten, Kaufentscheidungen
  
7. Einstellung, Emotion und Motivation
  - 7.1 Emotionen
  - 7.2 Motivation als Handlungsdrang
  - 7.3 Einstellungen und ihre Messung
  - 7.4 Die Limbic Map als Emotions-, Motiv- und Werteraum
  - 7.5 Vorteile und Grenzen von Zielgruppentypologien
  - 7.6 Die Sinus-Milieus
  
8. Marketinginstrumente – psychologisch betrachtet
  - 8.1 Psychologie und Marketing
  - 8.2 Produktpolitik, Passung von Produkt und Marke
  - 8.3 Preis- und Konditionen
  - 8.4 Vertrieb
  - 8.5 Kommunikation

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Häusel, H. G. (2014): Think Limbic! Die Macht des Unbewussten nutzen für Management und Verkauf. 5. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Moser, K. (Hrsg.) (2015): Wirtschaftspsychologie. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Neumann, P. (2013): Handbuch der Markt- und Werbepsychologie. Huber, Bern.
- Wiswede, G. (2012): Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 5. Auflage, UTB, Stuttgart.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Werbepsychologie

Kurscode: DLBWPMUW02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Werbepsychologie wendet die Grunddisziplinen der Allgemeinen Psychologie wie Wahrnehmung, Lernen, Emotionen, Einstellungen und Motive auf die Werbung an und arbeitet dabei die Besonderheiten heraus. Dabei stehen auch die unbewussten Erinnerungen und Motive im Fokus. Dabei steht die Fragestellung im Vordergrund, welche theoretischen Konzepte Handlungsempfehlungen geben können unter den Bedingungen des Information Overload, einem Vertrauensverlust gegenüber Institutionen und Medien sowie der raschen Entwicklung und Verbreitung neuer Medien wie V-Blogs und Virtual Reality.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Werbepsychologie zu erklären und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte der Werbewirkung zu benennen und konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Optimierung abzuleiten.
- zu beurteilen, mit welchen Verfahren sie die Güte dieser Handlungsempfehlungen einschätzen können, um damit keine Kosten zu verschwenden.
- ihren Adressaten die kognitive Verarbeitung ihrer Informationen zu vermitteln und dabei kognitive Dissonanzen zu vermeiden (bzw. bewusst einzusetzen).
- ein Angebot, eine Person oder eine Marke emotional aufzuladen.
- mit Hilfe des erarbeiteten Methodeninventars Untersuchungen und Studien kritisch zu hinterfragen und eigene Untersuchungen durchzuführen.

## Kursinhalt

1. Grundlagen und Entwicklung der Werbepsychologie
  - 1.1 Begriffsdefinition und Entwicklung der Werbepsychologie
  - 1.2 Psychologische Disziplinen und ihre Beiträge zur Werbepsychologie
  - 1.3 Umfeldbedingungen der Werbung, Krise der klassischen Werbung
  - 1.4 Werbung „Above/Below the Line“
  - 1.5 Werbung im Kommunikationsprozess
  - 1.6 Konzepte und Begriffe zur Werbegestaltung



2. Modelle der Werbewirkung
  - 2.1 Mechanistische Reiz-Reaktion-Modelle (S-R, S-O-R)
  - 2.2 Hierarchische Modelle der Werbewirkung
  - 2.3 Zwei-Prozess-Modelle
3. Wahrnehmung
  - 3.1 Hypothesentheorie der Wahrnehmung
  - 3.2 Psychophysik
  - 3.3 Die Sinnesmodalitäten
  - 3.4 Multisensuale Ansprache
4. Aufmerksamkeit
  - 4.1 Steuerung der Aufmerksamkeit
  - 4.2 Werbung in Zeiten der Informationsüberflutung
  - 4.3 Umsetzung für die Werbegestaltung
  - 4.4 Werbewirkung ohne Aufmerksamkeit
5. Lernen
  - 5.1 Signallernen, das klassische Konditionieren nach Pawlow
  - 5.2 Emotionale (evaluative) Konditionierung
  - 5.3 Operantes Konditionieren
  - 5.4 Modelllernen in der Werbung
6. Gedächtnis
  - 6.1 Encodierung und Abruf
  - 6.2 Das Speichermodell des Gedächtnisses
  - 6.3 Vergessen und Interferenzeffekte
  - 6.4 Implizites Erinnern und Mere-Exposure-Effekt
7. Einstellung und Einstellungsänderungen
  - 7.1 Begriff der Einstellung
  - 7.2 Duale Prozesstheorien
  - 7.3 Die Rolle der Glaubwürdigkeit
  - 7.4 Beeinflussungsabsicht und Reaktanz
  - 7.5 Storytelling in der Werbung

8. Morphologische Ansätze
  - 8.1 Wurzeln der morphologischen Ansätze
  - 8.2 Scheren-Analyse der Werbewirkung
  - 8.3 Morphologische Werbewirkungsanalysen
  
9. Methoden der Werbepsychologie
  - 9.1 Antwortverzerrungen in der psychologischen Werbeforschung
  - 9.2 Biopsychologische und neurowissenschaftliche Methoden
  - 9.3 Quantitative Verfahren in der Werbepsychologie
  - 9.4 Qualitative Verfahren in der Werbepsychologie
  - 9.5 Werbung und Neue Medien

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Bak, P. M. (2014): Werbe- und Konsumentenpsychologie. Eine Einführung. Schaeffer-Poeschel, Stuttgart.
- Felser, G. (2015): Werbe- und Konsumentenpsychologie. 4. Auflage, Springer, Berlin/ Heidelberg.
- Fischer, K. P./Wiessner, D./Bidmon, R. K. (2011): Angewandte Werbepsychologie in Marketing und Kommunikation. Cornelsen, Berlin.
- Moser, K. (2015) Wirtschaftspsychologie. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Neumann, P. (2013): Handbuch der Markt- und Werbepsychologie. Huber, Bern.
- Salber, D. (2016): Wirklichkeit im Wandel. Einführung in die Morphologische Psychologie. Bouvier, Bonn.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPMUW02

# Business Consulting

Modulcode: BWCN

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michael Broens (Business Consulting I) / Prof. Dr. Michael Broens (Business Consulting II)

## Kurse im Modul

- Business Consulting I (BWCN01)
- Business Consulting II (BWCN02)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

#### Business Consulting I

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

#### Business Consulting II

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Business Consulting I**

- Formen und Funktionen der Unternehmensberatung
- Der Markt für Unternehmensberatung
- Geschichte, Pioniere und Konzepte
- Beratungsfelder

**Business Consulting II**

- Das Geschäftsmodell der Unternehmensberatung
- Das Management der Unternehmensberatung
- Vermarktung von Beratungsdienstleistungen
- Beraterhaftung, Vertragsgestaltung und Berufsrecht
- Das Beratungsprojekt

**Qualifikationsziele des Moduls****Business Consulting I**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Definitionen von Unternehmensberatung zu verstehen.
- die Aufgaben und Herangehensweisen von Unternehmensberatern zu erklären.
- die Merkmale von Unternehmensberatungen zu nennen.
- die Unternehmensberatung als hochspezialisierte Dienstleistung zu erklären.
- die Besonderheiten im Berater-Klienten-Verhältnis zu benennen.

**Business Consulting II**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die speziellen Rahmenbedingungen von Beratungsunternehmen zu erklären.
- die Herangehensweisen im Marketing für Beratungsdienstleistungen zu benennen.
- die strategische und operative Ausrichtung von Beratungsunternehmen zu erläutern.
- die Herausforderungen des Personalmanagements in Beratungsunternehmen zu verstehen.
- die operativen Phasen des Beratungsprozesses zu erläutern.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# Business Consulting I

Kurscode: BWCN01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Unternehmensberatung ist eine professionelle Dienstleistung, deren gesamtwirtschaftliche Bedeutung zunehmend ansteigt. Unternehmensberater bieten professionelle Beratungsdienstleistungen für auftragsgebende Unternehmen an. Dies setzt die Fähigkeit voraus, spezifische Unternehmens- und Marktsituationen mithilfe moderner Managementkonzepte analysieren und bewerten zu können. Auf Basis ihrer Analysen sprechen Unternehmensberater Empfehlungen zur Optimierung von Unternehmensstrategien, -strukturen und -prozessen aus und begleiten diese – soweit gewünscht – in der Implementierung und Umsetzung. Um die verschiedenen Funktionen und Aufgaben der Unternehmensberatung erfolgreich zu erfüllen, benötigen Unternehmensberater ein differenziertes Profil aus fachlich-methodischen und persönlich-sozialen Kompetenzen. Im Mittelpunkt fachlicher Kompetenzen stehen die Grund- und Spezialkenntnisse in der Beratung und der Betriebswirtschaftslehre. Sie umfassen u. a. analytische Kompetenzen zum Verständnis von Unternehmens- und Marktsituationen sowie die Fähigkeit zur Planung, Implementierung und Kontrolle von Beratungsprojekten. Die Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen zielt auf die Klienten-Zentrierung der Studierenden i. S. der Fähigkeit, sich auf die individuellen Beratungsbedürfnisse von Klienten einstellen zu können.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Definitionen von Unternehmensberatung zu verstehen.
- die Aufgaben und Herangehensweisen von Unternehmensberatern zu erklären.
- die Merkmale von Unternehmensberatungen zu nennen.
- die Unternehmensberatung als hochspezialisierte Dienstleistung zu erklären.
- die Besonderheiten im Berater-Klienten-Verhältnis zu benennen.

## Kursinhalt

1. Einführung in die Unternehmensberatung
  - 1.1 Business Consulting – Management Consulting – Unternehmensberatung
  - 1.2 Unternehmensberatung als Gegenstand der Wissenschaft
2. Formen und Funktionen der Unternehmensberatung
  - 2.1 Erscheinungsformen der Unternehmensberatung
  - 2.2 Funktionen der Unternehmensberatung
  - 2.3 Inhouse Consulting

3. Der Markt für Unternehmensberatung
  - 3.1 Daten, Strukturen und Trends
  - 3.2 Beratungsunternehmen in Deutschland
4. Geschichte, Pioniere und Konzepte
  - 4.1 Geschichte der Unternehmensberatung
  - 4.2 Konzepte der Unternehmensberatung
5. Beratungsfelder
  - 5.1 Strategieberatung
  - 5.2 Organisations- und Transformationsberatung
  - 5.3 IT-Beratung
  - 5.4 Personalberatung/HR-Beratung

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Blanke, E./Uhlhorn, F. (2011): Wie ist Beratung möglich? Vom Dirigieren der Selbstbeobachtung. Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Bund Deutscher Unternehmensberater (BDU) (Hrsg.) (2009): Facts and Figures zum Beratermarkt. Bonn.
- FEACO (Hrsg.) (2009): Survey of the European Management Consultancy Market 2007/08. (URL: <http://www.feaco.org/sites/default/files/Feaco%20Survey%202007-2008.pdf> . [letzter Zugriff: 14.02.2017]).
- Fink, D. (2004): Management Consulting. Die Ansätze der großen Unternehmensberater. 2. Auflage, Vahlen, München.
- Fink, D./Knoblach, B. (2003): Die großen Management Consultants. Ihre Geschichte, ihre Konzepte, ihre Strategien. Vahlen, München.
- Höselbarth, F./Lay, R./Lopez de Arriortua, J. I. (Hrsg.) (2000): Die Berater. Einstieg, Aufstieg, Wechsel. FAZ-Institut, Frankfurt a. M.
- Mohe, M./Heinecke, H. J./Pfriehm, R. (Hrsg.) (2002): Consulting. Problemlösung als Geschäftsmodell. Theorie, Praxis, Markt. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Moscho, A.(Hrsg.) (2010): Inhouse Consulting in Deutschland. Markt, Strukturen, Strategien. Gabler, Wiesbaden.
- Niedereichholz, C./Niedereichholz, J. (2012): Das Beratungsunternehmen. Gründung, Aufbau und Strategie, Führung, Nachfolge. Oldenbourg, München.
- Walger, G. (Hrsg.) (1995): Formen der Unternehmensberatung. Systemische Unternehmensberatung, Organisationsentwicklung, Expertenberatung und gutachterliche Beratungstätigkeit in Theorie und Praxis. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln.



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Business Consulting II

Kurscode: BWCN02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Unternehmensberater bieten professionelle Beratungsdienstleistungen für auftrag-gebende Unternehmen an. Gegenstand der Unternehmensberatung ist demnach die Akquisition, Planung und Durchführung von Unternehmensberatungsprojekten. Der Inhalt dieser Beratungsprojekte ist vielfältig und kann je nach Aufgabenstellung Aspekte der strategischen Unternehmensführung, Herausforderungen im Bereich der Finanzierung und Kostensenkung, die Einführung neuer Technologien, Arbeitsmethoden und Systeme, interne Kommunikation, Umstrukturierungen, Fusionen/Übernahmen oder Auslagerungen von Unternehmen bzw. einzelner Unternehmensbereiche umfassen. Beratungsprojekte und Beratungsprozesse sind durch wiederkehrende Elemente gekennzeichnet, deren Verständnis und Anwendung den Erfolg einer Beratungsleistung maßgeblich beeinflusst. Die Kompetenz und Qualität von Auftragsakquisition und Projektmanagement wird durch das Management der Beratungsunternehmung selbst bestimmt. Je nach Beratungsphilosophie, Beratungskonzept, Beratungsorganisation und Leistungsvermarktung stellt sich in Berater-Klienten-Beziehungen Erfolg oder Misserfolg ein. Eine Teilnahme am Kurs setzt den erfolgreichen Abschluss des Kurses Business Consulting I voraus.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die speziellen Rahmenbedingungen von Beratungsunternehmen zu erklären.
- die Herangehensweisen im Marketing für Beratungsdienstleistungen zu benennen.
- die strategische und operative Ausrichtung von Beratungsunternehmen zu erläutern.
- die Herausforderungen des Personalmanagements in Beratungsunternehmen zu verstehen.
- die operativen Phasen des Beratungsprozesses zu erläutern.

## Kursinhalt

1. Das Geschäftsmodell der Unternehmensberatung
  - 1.1 Die Unternehmensberatung als Professional Service Firm
  - 1.2 Das Wertschöpfungsmodell der Unternehmensberatung
  - 1.3 Das Marktumfeld der Beratungsfirma
2. Das Management der Unternehmensberatung
  - 2.1 Handlungs- und Entscheidungsfelder für das Management der Unternehmensberatung
  - 2.2 Normative und strategische Handlungs- und Entscheidungsfelder
  - 2.3 Personal- und HR-Management im Beratungsunternehmen

3. Vermarktung von Beratungsdienstleistungen
  - 3.1 Besonderheiten des Dienstleistungsmarketings
  - 3.2 Strategisches Beratungs-Marketing
  - 3.3 Operatives Dienstleistungsmarketing von Unternehmensberatungen
  - 3.4 Beziehungsmarketing von Beratungsunternehmen
4. Beraterhaftung, Vertragsgestaltung und Berufsrecht
  - 4.1 Beraterhaftung
  - 4.2 Vertragsgestaltung
  - 4.3 Rechtsfragen der Berufsausübung
5. Das Beratungsprojekt
  - 5.1 Voraussetzungen
  - 5.2 Einstellungen und Techniken
  - 5.3 Beratungsphase

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Block, P. (1999): Erfolgreiches Consulting. Das Berater Handbuch. Heyne, München.
- Kapfer-Gördes, V. (2008): Wissensmanagement in der Unternehmensberatung. Einführung von Wissensmanagement für Unternehmensberatungen und Projektgeschäfte. VDM, Saarbrücken.
- Lindemann, V. (2004): Positionierung. Marketing in der Beratung. Wie sich Top-Consultants positionieren und profilieren. Finanzbuch Verlag, München.
- Mieth, C. (2000): Leistung und Vermarktung unterschiedlicher Formen der Unternehmensberatung. Gabler, Wiesbaden.
- Niedereichholz, C. (2010): Unternehmensberatung, Band 1. Beratungsmarketing und Auftragsakquisition. 5. Auflage, Oldenbourg, München.
- Niedereichholz, C. (2012): Unternehmensberatung, Band 2. Auftragsdurchführung und Qualitätssicherung. 6. Auflage, Oldenbourg, München.
- Niedereichholz, C./Niedereichholz, J. (2008): Consulting Wissen. Oldenbourg, München.
- Schwan, K./Seipel, K. G. (1999): Erfolgreich Beraten. Grundlagen der Unternehmensberatung. C.H.Beck, München.
- Sommerlatte, T. et al. (Hrsg.) (2009): Handbuch der Unternehmensberatung. Organisationen führen und entwickeln. ESV, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Internationale Medienwirtschaft

Modulcode: DLBMMWIM

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

N.N. (Internationales Medienmanagement) / N.N. (Projekt: Internationales Medienmanagement)

## Kurse im Modul

- Internationales Medienmanagement (DLBMMWIM01)
- Projekt: Internationales Medienmanagement (DLBMMWIM02)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

### Teilmodulprüfung

Internationales Medienmanagement

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Projekt: Internationales Medienmanagement

- Studienformat "Fernstudium": Projektpräsentation

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Internationales Medienmanagement**

- Internationale Mediensysteme im Vergleich
- Internationale Medienindustrie und „Global Player“
- Auslandsberichterstattung und Auslandskorrespondentenwesen
- Weltregionen im Vergleich
- Internationaler Formathandel

**Projekt: Internationales Medienmanagement**

Wie gelingt eine erfolgreiche Internationalisierung von Medienprodukten bzw. Medienprojekten? Gibt es ein Erfolgsrezept für weltweiten Erfolg? Diesen Fragen wird im Rahmen dieses Moduls nachgegangen und die Rolle der Medien im Globalisierungszeitalter beleuchtet. Anhand von Best-Practice-Beispielen wird aufgezeigt, wie Medienprodukte/-Projekte für den internationalen Erfolg konzipiert und aufbereitet werden. Zudem werden den Studierenden die einzelnen Weltregionen mit Fokus auf wirtschaftliche Entwicklung, Infrastruktur und aktuelle Marktsättigung vorgestellt und mit ihnen die jeweiligen Markteintrittschancen und -Risiken analysiert und diskutiert. Im Rahmen eines Beispiel-Projekts sollen die Studierenden schließlich auf Basis dieses neuen Wissens selbst ein Medienprodukt für den internationalen Markt konzipieren und präsentieren.

**Qualifikationsziele des Moduls****Internationales Medienmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Mediensysteme im internationalen Vergleich zu beschreiben.
- länderübergreifende Medienkonzentration zu benennen und „Global Player“ zu erläutern.
- die Strategien der internationalen Film- und Serienproduktion zu analysieren.
- die wichtigsten Aspekte der internationalen Medienindustrie darzulegen.
- Unterschiede international agierender Medien in den wichtigsten Weltregionen auf Basis des erworbenen Wissens zu skizzieren.
- das Auslandskorrespondentenwesen zu analysieren.

**Projekt: Internationales Medienmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- selbstständig im Rahmen eines Beispiel-Projekts alle Phasen eines internationalen Medienprojekts zu benennen.
- die einzelnen Schritte und Teilprojekte zu entwickeln und beispielhaft zu managen.
- die Resultate zu analysieren, zu dokumentieren und zu präsentieren.
- das erworbene Wissen um die Internationalisierung von Medien anschließend selbst in der Praxis umzusetzen und derartige Projekte zu konzeptionieren und zu realisieren.
- die Bedeutung und die Interdependenz von Medien und Internationalisierung vor dem Hintergrund der Globalisierung zu durchdringen.

<b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b> Baut auf Modulen aus dem Bereich Medienwissenschaften auf	<b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b> Alle Bachelor-Programme im Bereich Design, Architektur & Bau
---	--

# Internationales Medienmanagement

Kurscode: DLBMMWIM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Im Zentrum dieses Kurses stehen die Internationalität, die Internationalisierung und die Globalisierung von Medien sowie die Entwicklung und das Management internationaler Medienprojekte. Dabei werden sowohl der Unterhaltungsbereich als auch die Berichterstattung mit ihren jeweiligen Besonderheiten betrachtet. Hierfür werden elementare Fragen geklärt, wie beispielsweise „Warum sind Blockbuster international enorm erfolgreich?“ und „Weshalb gibt es einige TV-Shows in mehr als 50 Prozent aller Sendern weltweit?“. Die Elemente, die in diesen Erfolgsrezepten stecken, basieren auf (neuro-)wissenschaftlichen Erkenntnissen und sind von vornherein so zusammengefügt, dass weltweiter Erfolg steuerbar und garantiert ist. Wie das funktioniert und wie derartige Projekte international gemanagt werden, lernen die Studierenden in diesem Kurs. Nicht nur, aber auch zu diesem Zwecke werden die einzelnen Weltregionen vorgestellt und analysiert. Ebenso wie die unterschiedlichsten Mediensysteme, wie beispielsweise das duale Rundfunksystem, das in Deutschland existiert und das föderale System der ARD, das auf dem der BBC basiert. ARD und BBC unterhalten auch die größten Auslandskorrespondentennetze weltweit. Diese Infrastruktur zu managen ist eine logistische Herausforderung, die den Studierenden erklärt und mit ihnen gemeinsam analysiert wird. Erschwert wird die Organisation durch spontane Ereignisse, wie Kriege, Krisen oder Katastrophen, zu denen Sonderkorrespondenten und -reporter entsendet werden müssen. Vor allem in diesem Kontext spielen natürlich ethische Überlegungen eine zentrale Rolle, die diskutiert werden. Neben ethischen und moralischen flankieren auch interkulturelle Aspekte die Inhalte dieses Kurses. Insbesondere im internationalen Medienmanagement müssen sie jederzeit berücksichtigt werden. Dieser facettenreiche Kurs beinhaltet viele praktische Beispiele, die die vielfältigen Aufgaben des internationalen Managements hervorheben und beleuchten. So werden die Studierenden bestmöglich auf die Herausforderungen im Berufsalltag vorbereitet.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Mediensysteme im internationalen Vergleich zu beschreiben.
- länderübergreifende Medienkonzentration zu benennen und „Global Player“ zu erläutern.
- die Strategien der internationalen Film- und Serienproduktion zu analysieren.
- die wichtigsten Aspekte der internationalen Medienindustrie darzulegen.
- Unterschiede international agierender Medien in den wichtigsten Weltregionen auf Basis des erworbenen Wissens zu skizzieren.
- das Auslandskorrespondentenwesen zu analysieren.



**Kursinhalt**

1. Internationalisierung von Medienunternehmen
  - 1.1 Einführung
  - 1.2 Global Player Entertainment
  - 1.3 Global Player News
  
2. Global Content
  - 2.1 Global Storytelling
  - 2.2 Fiction
  - 2.3 Non-Fiction
  
3. Weltregionen im Fokus
  - 3.1 Europa
  - 3.2 Afrika
  - 3.3 Asien
  - 3.4 Nordamerika
  - 3.5 Südamerika
  - 3.6 Australien
  
4. Auslandskorrespondentenwesen
  - 4.1 Auslandsberichterstattung
  - 4.2 Sonderformen: Kriegs- und Krisenberichterstattung
  
5. Mediensysteme im internationalen Vergleich
  - 5.1 Duale Rundfunksysteme
  - 5.2 Staatlicher Rundfunk
  - 5.3 Private Medien und Pay-TV

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Förster, K. (Hrsg.) (2011): Strategien erfolgreicher TV-Marken: Eine internationale Analyse. Springer VS, Wiesbaden.
- Kleinsteuber, H. (Hrsg.) (2011): Media Governance in Europa; Regulierung – Partizipation – Mitbestimmung. Springer VS, Wiesbaden.
- Lantsch, K. (2008): Der internationale Fernsehformathandel: Akteure, Strategie, Strukturen, Organisationsformen. Springer VS, Wiesbaden.
- Renneberg, V. (2010): Auslandskorrespondenz im globalen Zeitalter: Herausforderungen der modernen TV-Auslandsberichterstattung. Springer VS, Wiesbaden.
- Sievert, H./Nelke, A. (Hrsg.) (2014): Social-Media-Kommunikation Nationaler Regierungen in Europa: Theoretische Grundlagen und Vergleichende Länderanalysen. Springer VS, Wiesbaden.
- Stegheer, M./Liesem, K. (2010): Die Medien in Osteuropa: Mediensysteme im Transformationsprozess. Springer VS, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Projekt: Internationales Medienmanagement

Kurscode: DLBMMWIM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Studierenden werden in diesem Kurs selbst anhand eines Beispiel-Projekts alle Phasen des Managements eines internationalen Medienprojekts bzw. einer internationalen Medienproduktion durchlaufen. Die Bedeutung und die Interdependenz von Medien und Internationalisierung vor dem Hintergrund der Globalisierung soll hier besonders aufgezeigt werden. Praxisbeispiele dienen den Studierenden in diesem „Best-Practice“-Modul zur Orientierung. Basierend auf ihren bisher erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten werden die Studierenden ein Projekt komplett durcharbeiten, dabei wird der Schwerpunkt auf eine spezifische Weltregion gelegt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- selbstständig im Rahmen eines Beispiel-Projekts alle Phasen eines internationalen Medienprojekts zu benennen.
- die einzelnen Schritte und Teilprojekte zu entwickeln und beispielhaft zu managen.
- die Resultate zu analysieren, zu dokumentieren und zu präsentieren.
- das erworbene Wissen um die Internationalisierung von Medien anschließend selbst in der Praxis umzusetzen und derartige Projekte zu konzeptionieren und zu realisieren.
- die Bedeutung und die Interdependenz von Medien und Internationalisierung vor dem Hintergrund der Globalisierung zu durchdringen.

## Kursinhalt

- In diesem Kurs erhalten die Studierende eine Aufgabenstellung, in deren Fokus das Management eines internationalen Medienprojekts oder eines Medienprodukts steht. Sie durchlaufen alle Schritte von der Idee bis hin zur Realisation anhand dieses Beispielprojekts. Im Rahmen dieses Kurses können innovative Ideen und Konzepte entstehen, die reale Markteintrittschancen besitzen.
- Zuerst einmal müssen sie das kulturelle Potenzial einer Weltregion erörtern: Ist der Sprachraum groß genug, um eine möglichst große Zielgruppe zu erreichen? Wie ist die politische und wirtschaftliche Lage vor Ort? Niemand wird in einem Kriegsgebiet neue Unterhaltungsmedien einführen wollen – zum einen, weil das eigene Lebensrisiko zu hoch ist, zum anderen, weil niemand in der potentiellen Zielgruppe Geld, Zeit oder Muße für Medien haben wird. Denn Medien sind ein Stück weit Luxusgüter. Insbesondere im internationalen Segment.

- Idealiter ist ein Medienprodukt weltweit zu vermarkten und nicht nur in einer Region, wie und warum, das sollen die Studierenden anhand ihres eigenen Projekts aufzeigen und herausarbeiten. Im Rahmen dieses Kurses können innovative Ideen und Konzepte entstehen, die reale Markteintrittschancen besitzen.
- Die Studierenden sollen ermutigt werden, selbstständig und unabhängig Projekte und Content zu entwickeln und zu launchen sowie mittels modernster und vernetzter digitaler Kooperations- und Management-Module bzw. Tools, zukunftsweisende Organisationsprinzipien aufzuzeigen. Die interdisziplinären Ansätze und Inhalte dieses Kurses sollen sowohl mit Blick auf den Content als auch auf das Management internationaler Produktionen vermittelt werden.

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Förster, K. (Hrsg.) (2011): Strategien erfolgreicher TV-Marken: Eine internationale Analyse. Springer VS, Wiesbaden.
- Kleinsteuber, H. (Hrsg.) (2011): Media Governance in Europa; Regulierung – Partizipation – Mitbestimmung. Springer VS, Wiesbaden.
- Lantsch, K. (2008): Der internationale Fernsehformathandel: Akteure, Strategie, Strukturen, Organisationsformen. Springer VS, Wiesbaden.
- Renneberg, V. (2010): Auslandskorrespondenz im globalen Zeitalter: Herausforderungen der modernen TV-Auslandsberichterstattung. Springer VS, Wiesbaden.
- Sievert, H./Nelke, A. (Hrsg.) (2014): Social-Media-Kommunikation Nationaler Regierungen in Europa: Theoretische Grundlagen und Vergleichende Länderanalysen. Springer VS, Wiesbaden.
- Stegher, M./Liesem, K. (2010): Die Medien in Osteuropa: Mediensysteme im Transformationsprozess. Springer VS, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Projekt
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Projektpräsentation

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 5 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 155 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# International Management

Module Code: BWINT-01

<b>Module Type</b> see curriculum	<b>Admission Requirements</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ keine</li> <li>▪ none</li> </ul>	<b>Study Level</b> BA	<b>CP</b> 10	<b>Student Workload</b> 300 h
--------------------------------------	---	--------------------------	-----------------	----------------------------------

<b>Semester / Term</b> see curriculum	<b>Duration</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regularly offered in</b> WiSe/SoSe	<b>Language of Instruction</b> English
--	--	--	---

## Module Coordinator

Prof. Dr. Jürgen Matthias Seeler (International Management) / Claudia Schild-Franken (International Management - Englisch)

## Contributing Courses to Module

- International Management (BWINT01)
- International Management - Englisch (DLSPENETH01-01)

## Module Exam Type

### Module Exam

### Split Exam

#### International Management

- Study Format "Distance Learning": Exam, 90 Minutes

#### International Management - Englisch

- Study Format "Fernstudium": Klausur, 90 Minutes

## Weight of Module

see curriculum

### **Module Contents**

#### **International Management**

- Globalization and the internationalization of business
- Assessment of political, legal, economic, and cultural Contexts
- Strategy in international business
- Organization in international business
- Marketing in international business
- Human resource management in international business

#### **International Management - Englisch**

Erlernen und vertiefen von Englisch als Fremdsprache auf dem gewählten GERS-Niveau. Kombination aus Hör-, Verstehens-, Schreib- und Sprechübungen und Kursmaterial. Weitere Informationen finden Sie in der Kursbeschreibung.



**Learning Outcomes**

**International Management**

On successful completion, students will be able to

- recognize and explain the cultural, social, economic, historical, and political differences that affect strategic decision making on an international/global scale.
- gather specific information and conduct reliable assessments of the opportunities and risks related to business activities in different geographical market regions and specific national markets.
- describe the impact of culture on international business activities.
- identify different options for market entry and market development and participate in strategic planning activities that address these issues.
- design and evaluate different organizational structures for international businesses and design measures to optimize organizational structures for international operations.
- design, evaluate, and optimize human resource management practices for global and multinational companies.
- explain options for international marketing and select an appropriate marketing mix relative to specific products/services and the target market.
- identify and manage challenges associated with operating in an international/global business environment, such as the procurement and coordination of resources and human resource management.
- develop business plans that implement specific organizational, marketing, and distribution strategies in selected regions/countries.

**International Management - Englisch**

On successful completion, students will be able to

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

**Links to other Modules within the Study Program**

Baut auf Modulen im Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

**Links to other Study Programs of IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

# International Management

Course Code: BWINT01

Study Level	Language of Instruction	Contact Hours	CP	Admission Requirements
BA	English		5	none

## Course Description

Globalization presents multiple opportunities and challenges to product and service industries. Many companies previously engaged in local markets must consider global trends and international markets, both on the demand and on the supply side. With this, comes new opportunities to market products and services. At the same time, complexity in daily business increases and managers have to face ambiguities and frequently changing contexts. With more competition, more diverse markets, and cultural, political, and legal challenges abroad, it has become more difficult to manage a company efficiently. All these factors call for managers to adopt a global mindset and sufficient cultural sensitivity. The course is designed to cover the economic, organizational, and cultural underpinnings that students need to grasp in order to better understand the managerial challenges that global organizations of all types and sizes have to cope with. Participants of this course will be provided with empirical knowledge and first-hand experiences of international management. Through multiple case studies within the course book, online lectures, and tutorials, students will develop a detailed understanding of the strategies and operational patterns necessary to successfully operate in international markets.

**Course Outcomes**

On successful completion, students will be able to

- recognize and explain the cultural, social, economic, historical, and political differences that affect strategic decision making on an international/global scale.
- gather specific information and conduct reliable assessments of the opportunities and risks related to business activities in different geographical market regions and specific national markets.
- describe the impact of culture on international business activities.
- identify different options for market entry and market development and participate in strategic planning activities that address these issues.
- design and evaluate different organizational structures for international businesses and design measures to optimize organizational structures for international operations.
- design, evaluate, and optimize human resource management practices for global and multinational companies.
- explain options for international marketing and select an appropriate marketing mix relative to specific products/services and the target market.
- identify and manage challenges associated with operating in an international/global business environment, such as the procurement and coordination of resources and human resource management.
- develop business plans that implement specific organizational, marketing, and distribution strategies in selected regions/countries.

**Contents**

1. Introduction to International Management
  - 1.1 What is Globalization?
  - 1.2 Facts about Globalization and the Global Economy
  - 1.3 Theoretical Explanations for Globalization
2. The International Company and its Environment
  - 2.1 International Companies and their Operations
  - 2.2 Operational Patterns in International Markets
  - 2.3 Assessment of the Environment for Internalization
3. Culture and International Business
  - 3.1 A Generic Perspective on Culture
  - 3.2 Organizational Culture
  - 3.3 Cultural Diversity and the Contemporary Manager

4. Strategy Development in International Business
  - 4.1 Strategy in Globalized Business Operations
  - 4.2 Strategy Concepts and Strategic Options
  - 4.3 Managing Strategy
5. International Human Resource Management
  - 5.1 Characteristics of International Human Resource Management
  - 5.2 The Global Manager
  - 5.3 Instruments in International Human Resource Management
6. Organization in International Business
  - 6.1 Traditional Perspectives on Business Organization
  - 6.2 Modern Views on Business Organization
  - 6.3 Coordination of Intra-Organization Collaboration
7. International Marketing
  - 7.1 Marketing in International Business
  - 7.2 Strategic Choices in International Marketing
  - 7.3 Marketing Mix Choices in International Marketing

### Literature

#### Compulsory Reading

#### Further Reading

- Rugman, A. M., & Collinson, S. (2012). *International business* (6th ed.). Harlow: Pearson Longman.
- Deresky, H. (2013). *International management* (8th ed.). Harlow: Prentice Hall International.
- Peng, M. W., & Meyer, K. (2011). *International business*. London: Cengage Learning Emea.
- Daniels, J. D., Radebaugh, L. H., & Sullivan, D. P. (2013). *International business, environments and operations* (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2008). *Exploring corporate strategy* (8th ed.). Harlow: Pearson Prentice Hall.
- Morgan, G., Kristensen, P. H., & Whitley, R. (Eds.). (2001). *The multinational firm: Organizing across institutional and national divides*. Oxford: Oxford University Press.
- Wall, S., Minocha, S., & Rees, B. (2010). *International business* (3rd ed.). Harlow: Prentice Hall.

**Study Format Distance Learning**

<b>Study Format</b> Distance Learning	<b>Course Type</b> Online Lecture
--	--------------------------------------

<b>Information about the examination</b>	
<b>Examination Admission Requirements</b>	<b>BOLK:</b> yes <b>Course Evaluation:</b> no
<b>Type of Exam</b>	Exam, 90 Minutes

<b>Student Workload</b>					
<b>Self Study</b>	<b>Presence</b>	<b>Tutorial</b>	<b>Self Test</b>	<b>Practical Experience</b>	<b>Hours Total</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Instructional Methods</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Course Book <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Exam Template	<input type="checkbox"/> Review Book <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Guideline <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## International Management - Englisch

Kurscode: DLSPENETH01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

### Beschreibung des Kurses

Die Qualifikationsziele entsprechen dem Level A1, A2, B1, B2 und C1 nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS). Anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen wird die Verwendung der Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest gelehrt und praktiziert.

### Kursziele

On successful completion, students will be able to

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

### Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
  - vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)\*\*
  - Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) \*\*
  - die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können

sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1) \*\*

- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen zu verstehen; und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2)\*\*
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1) \*\*\*
- \*\*Quelle  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp)  
 sowie  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf)
- \*\*\*Quelle  
<http://www.goethe.de/z/50/commeuro/303.htm>
- Grammatik:
  - Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
  - Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen (Dativ, Akkusativ)
  - Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
  - Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
  - Niveau C1 - Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten. Unregelmäßige Verben, „phrasal verbs“, Kollokationen und Redewendungen. Unterschiede zwischen britischem und amerikanischem Englisch

### Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Gemäß Angaben im Online-Kurs von Rosetta Stone.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed



# Projektmanagement (Spezialisierung)

Modulcode: BWPM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ BWPM01</li> <li>▪ keine</li> </ul>	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. André Hollstein (Spezialaspekte des Projektmanagements) / Prof. Dr. André Hollstein (IT-Aspekte des Projektmanagements)

## Kurse im Modul

- Spezialaspekte des Projektmanagements (BWPM01)
- IT-Aspekte des Projektmanagements (BWPM02)

## Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Spezialaspekte des Projektmanagements</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <u>IT-Aspekte des Projektmanagements</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie</li> </ul>

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls****Spezialaspekte des Projektmanagements**

- Grundlagen des Projektmanagements
- Strategische Aspekte des Projektmanagements
- Projektorganisation
- Change- und Wissensmanagement mit Projekten
- Projektcontrolling
- Management der Qualität von Projekten
- Der Faktor Mensch
- Aspekte internationaler und interkultureller Projektarbeit

**IT-Aspekte des Projektmanagements**

- Softwareeinsatz im Projektmanagement
- Projektmanagementsoftware
- Wahl der passenden Projektmanagementsoftware
- Alternative Projektmanagementansätze
- Praktische Nutzung von Projektmanagementsoftware

**Qualifikationsziele des Moduls****Spezialaspekte des Projektmanagements**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Projektmanagement sowohl als Methode, als auch als Führungsinstrument zu verstehen.
- Strategie, Organisation und Umsetzung des Projektmanagements zu entwickeln.
- Projektmanagement als strategischen Wettbewerbsfaktor zu erfassen.
- Projektmanagement mit Wissens- und Changemanagement zu verknüpfen.
- das Controlling von Qualität, Kosten, Risiken und Terminen im Rahmen des Projektmanagements zu erfassen.
- die für Projekte notwendigen Ressourcen zu planen und zu steuern.
- die Bedeutung psychologischer und kultureller Rahmenbedingungen für das Projektmanagement zu verstehen.

**IT-Aspekte des Projektmanagements**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterstützung von IT-Instrumenten für das Projektmanagement zu verstehen.
- die spezifischen Vor- und Nachteile von Standard- und Spezialsoftwarelösungen abzuwägen.
- die Auswahlkriterien für IT-Lösungen des Projektmanagements zu kennen und anzuwenden.
- die Herausforderungen und Grenzen von IT-Lösungen für standortübergreifende Projekte zu erkennen.
- die innovationsgetriebenen, neuen und alternativen Ansätze des Projektmanagements zu verstehen.
- eine selbst gewählte Fallstudie eigenständig zu erstellen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus dem Bereich  
Projektmanagement auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich  
Wirtschaft & Management

# Spezialaspekte des Projektmanagements

Kurscode: BWPM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Projektmanagement hat sich sowohl als Methode als auch als Führungsinstrument etabliert. Dieser Kurs vertieft die im Basismodul dargestellten grundsätzlichen Fragen, Planungs- und Durchführungsschritte sowie deren instrumentelle Umsetzung und erweitert sie um strategische und operative Führungsentscheidungen rund um die Organisation des Projektmanagements. Dabei werden sowohl die Querschnittfunktion einer projektorientierten Unternehmensorganisation und der entsprechenden Führung herausgestellt als auch die wissenschaftlichen Perspektiven anderer Module des Bachelor-Programms eingenommen und auf Berührungspunkte zum Projektmanagement hingewiesen. Abhängig von der Unternehmensgröße gewinnen Multiprojektorganisation und die Instrumente des Projektportfoliomanagements an Bedeutung, weshalb deren Ansätze ebenfalls einen wichtigen Baustein einer Funktionsvertiefung Projektmanagement bilden. Die Bedeutung der Arbeitsform Projekt und der Exzellenz im Projektmanagement für die Performance des Unternehmens sind unstrittig. Projektmanagement wird zum Wettbewerbsfaktor, weshalb die strategische Komponente des Projektmanagements eine zentrale Bedeutung einnimmt. Dieser Kurs greift die entsprechenden strategischen Fragestellungen auf und verdeutlicht, welche organisatorischen Grundvoraussetzungen erfolgsunterstützende Projektrahmenbedingungen darstellen können. Modern verstandenes Projektmanagement umfasst und unterstützt Führungsaufgaben des Wissens- und Changemanagements. Strategische Planung und Kontrolle von Projekten beinhaltet letztlich auch alle Aspekte des Controllings der Qualität, der Kosten, des Risikos und der Termineinhaltung von Projekten. Als wichtiger Erfolgsfaktor für Projekte lässt sich zweifelsfrei der Faktor der mit der Durchführung des Projektes betrauten Menschen identifizieren. Dazu gehört auch der Hinweis auf die Notwendigkeit, sich in Zeiten der Globalisierung des Wirtschaftsgeschehens mit den kulturellen Herausforderungen internationalen Projektmanagements zu beschäftigen.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Projektmanagement sowohl als Methode, als auch als Führungsinstrument zu verstehen.
- Strategie, Organisation und Umsetzung des Projektmanagements zu entwickeln.
- Projektmanagement als strategischen Wettbewerbsfaktor zu erfassen.
- Projektmanagement mit Wissens- und Changemanagement zu verknüpfen.
- das Controlling von Qualität, Kosten, Risiken und Terminen im Rahmen des Projektmanagements zu erfassen.
- die für Projekte notwendigen Ressourcen zu planen und zu steuern.
- die Bedeutung psychologischer und kultureller Rahmenbedingungen für das Projektmanagement zu verstehen.

**Kursinhalt**

1. Grundlagen des Projektmanagements
  - 1.1 Projektbeteiligte
  - 1.2 Projektphasen
  - 1.3 Projektsteuerung und -kontrolle
2. Strategische Aspekte des Projektmanagements
  - 2.1 Kritische Erfolgsfaktoren des Projektmanagements
  - 2.2 Einfluss des Projektmanagements für die Business Performance
  - 2.3 Projektmanagement als Wettbewerbsvorteil
3. Projektorganisation
  - 3.1 Aufbauorganisatorische Aspekte
  - 3.2 Projektportfoliomanagement
  - 3.3 Multiprojektorganisation
  - 3.4 Projektmanagements in interorganisationalen und internationalen Arbeitsprozessen
  - 3.5 Project Office und Project Management Office
4. Change- und Wissensmanagement mit Projekten
  - 4.1 Unterstützung von Changeprozessen durch Projektmanagement
  - 4.2 Unterstützung des Wissensmanagements durch Projektmanagement
5. Projektcontrolling
  - 5.1 Strategisches Projektcontrolling
  - 5.2 Operatives Projektcontrolling

6. Management der Qualität von Projekten
  - 6.1 Qualitätsmanagementsysteme
  - 6.2 Bedeutung von QM-Systemen für das Projektmanagement
7. Der Faktor Mensch
  - 7.1 Empirische Belege für den Erfolgsfaktor Mensch für Projekte
  - 7.2 Verhaltenstheoretische und (wirtschafts-)psychologische Aspekte
  - 7.3 Personalentwicklungs- und Karriereaspekte
8. Aspekte internationaler und interkultureller Projektarbeit
  - 8.1 Kulturelle Diversität in Projektteams
  - 8.2 Ansatzpunkte der Verbesserung interkultureller Kooperation

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Ahlemann, F./Eckl, C. (Hrsg.) (2013): Strategisches Projektmanagement. Praxisleitfaden, Fallstudien und Trends. Gabler, Wiesbaden.
- Cronenbroeck, W. (2004): Handbuch Internationales Projektmanagement. Grundlagen, Organisation, Projektstandards. Interkulturelle Aspekte. Angepasste Kommunikationsformen. Cornelsen, Berlin.
- Fiedler, R. (2010): Controlling von Projekten. Mit konkreten Beispielen aus der Unternehmenspraxis. 5. Auflage, Springer Vieweg, Wiesbaden.
- Hirzel, M./ Alter, W./Sedlmayer, M. (Hrsg.) (2011): Projektportfolio-Management. Strategisches und operatives Multi-Projektmanagement in der Praxis. 3. Auflage, Gabler.
- Huber, A./Kuhnt, B./Diener, M. (2011): Projektmanagement. Erfolgreicher Umgang mit Soft Factors. vdf, Zürich.
- Jenny, B. (2009): Projektmanagement. Das Wissen für eine erfolgreiche Karriere. 3. Auflage, vdf, Zürich.
- Litke, H.-D. (2007): Projektmanagement. Methoden, Techniken, Verhaltensweisen Evolutionäres Projektmanagement. 5. Auflage, Hanser, München.
- Meier, H. (2004): Internationales Projektmanagement. NWB, Herne.
- Seidl, J. (2011): Multiprojektmanagement. Übergreifende Steuerung von Mehrprojektsituationen durch Projektportfolio- und Programmmanagement. Springer, Berlin.
- Wastian, M./Braumann, I./Rosenstiel, L. v. (Hrsg.) (2011): Angewandte Psychologie für das Projektmanagement. 2. Auflage, Springer, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# IT-Aspekte des Projektmanagements

Kurscode: BWPM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWPM01

## Beschreibung des Kurses

Projektmanagement erfährt in aller Regel IT-Unterstützung. Dabei ist je nach spezieller Aufgabenstellung, Umfang und Aufwand des Projektes zu entscheiden, ob Standard- oder Spezialsoftware eingesetzt werden soll. Die Studierenden werden daher mit den gängigen Auswahlkriterien bekannt gemacht. In einem weiteren Schritt werden exemplarische Programme vorgestellt, die jeweils ein anderes Vorgehensmodell oder eine Branchen- bzw. Funktionsspezialisierung repräsentieren (z. B. Softwareprojekte). Dabei wird auch auf die neuen, alternativen Ansätze des Projektmanagements eingegangen. Letztlich werden die Studierenden anhand von und mit thematischem Rückgriff auf die bis dato im Grundmodul und dem ersten Kurs des Spezialisierungsmoduls erarbeiteten Kenntnissen und Fähigkeiten ein Projekt komplett durcharbeiten. Dabei wird eine aktuelle Spezialsoftware benutzt. Die Studierenden werden den Fortschritt und das Ergebnis anhand einer Fallstudie dokumentieren.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterstützung von IT-Instrumenten für das Projektmanagement zu verstehen.
- die spezifischen Vor- und Nachteile von Standard- und Spezialsoftwarelösungen abzuwägen.
- die Auswahlkriterien für IT-Lösungen des Projektmanagements zu kennen und anzuwenden.
- die Herausforderungen und Grenzen von IT-Lösungen für standortübergreifende Projekte zu erkennen.
- die innovationsgetriebenen, neuen und alternativen Ansätze des Projektmanagements zu verstehen.
- eine selbst gewählte Fallstudie eigenständig zu erstellen.

## Kursinhalt

1. Softwareeinsatz im Projektmanagement
  - 1.1 Warum wird im Projektmanagement Software eingesetzt?
  - 1.2 Möglichkeiten und Grenzen der Softwareunterstützung
2. Projektmanagementsoftware
  - 2.1 Unterscheidung von Projektmanagementsoftware anhand technischer Anforderungen
  - 2.2 Einführung einer Projektmanagementsoftware



3. Wahl der passenden Projektmanagementsoftware
  - 3.1 Anforderungen an Projektmanagementsoftware
  - 3.2 Auswahl- und Bewertungskriterien
4. Alternative Projektmanagementansätze
  - 4.1 Das Agile Manifest und dessen zwölf Prinzipien
  - 4.2 Prozessorientiertes Projektmanagement mit PRINCE2
  - 4.3 SCRUM
  - 4.4 Weitere alternative Projektmanagementansätze und Bewertung
5. Praktische Nutzung von Projektmanagementsoftware
  - 5.1 Bedeutung von MS-Office-Standards als Unterstützung im Projektmanagement
  - 5.2 Bekannte Software Tools im Projektmanagement

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Engelfried, J./Zahn, S. (2012): Wirkungsvolle Präsentation von und in Projekten. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kowalski, S. (2007): Projekte planen und steuern mit EXCEL. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Oestereich, B./Weiss, C. (2007): APM – Agiles Projektmanagement. Erfolgreiches Timeboxing für IT-Projekte. dpunkt.verlag, Heidelberg.
- Project Management Institute (Hrsg.) (2013): A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). 5. Auflage, Project Management Institute, Newton Square (PA).
- Schwab, J. (2011): Projektplanung mit Project 2010. Das Praxisbuch für alle Project-Anwender. Hanser, München.
- Wolf, H. (Hrsg.) (2011): Agile Projekte mit Scrum, XP und KANBAN im Unternehmen durchführen. Erfahrungsberichte aus der Praxis. dpunkt.verlag, Heidelberg.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Fremdsprache Englisch

Modulcode: DLSPEN-01

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

N.N. (Fremdsprache Englisch)

## Kurse im Modul

- Fremdsprache Englisch (SPEN01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 180 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Erlernen und vertiefen von Englisch als Fremdsprache auf dem gewählten GERS-Niveau. Kombination aus Hör-, Verstehens-, Schreib- und Sprechübungen und Kursmaterial.

**Qualifikationsziele des Moduls**

**Fremdsprache Englisch**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Alle weiteren Module im Bereich Sprachen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Fernstudium

# Fremdsprache Englisch

Kurscode: SPEN01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		10	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Qualifikationsziele entsprechen dem Level A1, A2, B1, B2 und C1 nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS). Anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen wird die Verwendung der Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest gelehrt und praktiziert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

## Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
  - vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)\*\*
  - Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) \*\*
  - die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können

sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1) \*\*

- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen zu verstehen; und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2)\*\*
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1) \*\*\*
- \*\*Quelle  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp)  
 sowie  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf)
- \*\*\*Quelle  
<http://www.goethe.de/z/50/commeuro/303.htm>
- Grammatik:
  - Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
  - Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen (Dativ, Akkusativ)
  - Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
  - Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
  - Niveau C1 - Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten. Unregelmäßige Verben, „phrasal verbs“, Kollokationen und Redewendungen. Unterschiede zwischen britischem und amerikanischem Englisch

### Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- gemäß Angaben im Online-Kurs Rosetta Stone

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Sprachkurs
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 180 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 180 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 60 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 60 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 300 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

SPEN01



# Fremdsprache Französisch

Modulcode: DLSPFR-01

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

## Modulverantwortliche(r)

Claudia Schild-Franken (Fremdsprache Französisch)

## Kurse im Modul

- Fremdsprache Französisch (SPFR01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 180 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Erlernen und vertiefen von Französisch als Fremdsprache auf dem gewählten GERS-Niveau. Kombination aus Hör-, Verstehens-, Schreib- und Sprechübungen und Kursmaterial.

**Qualifikationsziele des Moduls**

**Fremdsprache Französisch**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Französisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Alle weiteren Module im Bereich Sprachen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Fernstudium

# Fremdsprache Französisch

Kurscode: SPFR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		10	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Qualifikationsziele entsprechen dem Level A1, A2, B1, B2 und C1 nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS). Anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen wird die Verwendung der Fremdsprache Französisch nach einem GERS Einstufungstest gelehrt und praktiziert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Französisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

## Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
  - vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)\*\*
  - Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) \*\*
  - die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können

sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1) \*\*

- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen zu verstehen; und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2)\*\*
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1) \*\*\*
- \*\*Quelle  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp)  
 sowie  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf)
- \*\*\*Quelle  
<http://www.goethe.de/z/50/commeuro/303.htm>
- Grammatik:
  - Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
  - Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen (Dativ, Akkusativ)
  - Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
  - Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
  - Niveau C1 - Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten. Unregelmäßige Verben, Kollokationen und Redewendungen.

#### Literatur

#### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- gemäß Angaben im Online-Kurse Rosetta Stone

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Sprachkurs
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 180 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 180 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 60 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 60 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 300 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

SPFR01

## Fremdsprache Spanisch

Modulcode: DLSPSP-01

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

N.N. (Fremdsprache Spanisch)

### Kurse im Modul

- Fremdsprache Spanisch (SPSP01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 180 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Erlernen und vertiefen von Spanisch als Fremdsprache auf dem gewählten GERS-Niveau. Kombination aus Hör-, Verstehens-, Schreib- und Sprechübungen und Kursmaterial.

**Qualifikationsziele des Moduls****Fremdsprache Spanisch**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Spanisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Alle weiteren Module im Bereich Sprachen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Fernstudium



# Fremdsprache Spanisch

Kurscode: SPSP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		10	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Qualifikationsziele entsprechen dem Level A1, A2, B1, B2 und C1 nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS). Anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen wird die Verwendung der Fremdsprache Spanisch nach einem GERS Einstufungstest gelehrt und praktiziert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Spanisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

## Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
  - vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)\*\*
  - Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) \*\*
  - die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können

sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1) \*\*

- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen zu verstehen; und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2)\*\*
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1) \*\*\*
- \*\*Quelle  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp)  
 sowie  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf)
- \*\*\*Quelle  
<http://www.goethe.de/z/50/commeuro/303.htm>
- Grammatik:
  - Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
  - Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen (Dativ, Akkusativ)
  - Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
  - Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
  - Niveau C1 - Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten. Unregelmäßige Verben, Kollokationen und Redewendungen.

#### Literatur

#### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- gemäß Angaben im Online-Kurs Rosetta Stone

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Sprachkurs
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 180 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 180 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 60 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 60 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 300 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

SPSP01

## Fremdsprache Italienisch

Modulcode: DLSPIT-01

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

N.N. (Fremdsprache Italienisch)

### Kurse im Modul

- Fremdsprache Italienisch (SPIT01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 180 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Erlernen und vertiefen von Italienisch als Fremdsprache auf dem gewählten GERS-Niveau. Kombination aus Hör-, Verstehens-, Schreib- und Sprechübungen und Kursmaterial.

**Qualifikationsziele des Moduls****Fremdsprache Italienisch**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Italienisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Alle weiteren Module im Bereich Sprachen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Fernstudium

# Fremdsprache Italienisch

Kurscode: SPIT01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		10	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Qualifikationsziele entsprechen dem Level A1, A2, B1, B2 und C1 nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS). Anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen wird die Verwendung der Fremdsprache Italienisch nach einem GERS Einstufungstest gelehrt und praktiziert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Italienisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

## Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
  - vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)\*\*
  - Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) \*\*
  - die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können

sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1) \*\*

- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen zu verstehen; und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2)\*\*
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1) \*\*\*
- \*\*Quelle  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp)  
 sowie  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf)
- \*\*\*Quelle  
<http://www.goethe.de/z/50/commeuro/303.htm>
- Grammatik:
  - Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
  - Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen (Dativ, Akkusativ)
  - Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
  - Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
  - Niveau C1 - Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten. Unregelmäßige Verben, Kollokationen und Redewendungen.

#### Literatur

#### Pflichtliteratur

#### Weiterführende Literatur

- gemäß Angaben im Online-Kurs Rosetta Stone



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Sprachkurs
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 180 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 180 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 60 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 60 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 300 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

SPIT01

## Fremdsprache Türkisch

Modulcode: DLSPTU

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

N.N. (Fremdsprache Türkisch)

### Kurse im Modul

- Fremdsprache Türkisch (SPTU01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Erlernen und vertiefen von Türkisch als Fremdsprache auf dem gewählten GERS-Niveau. Kombination aus Hör-, Verstehens-, Schreib- und Sprechübungen und Kursmaterial.

**Qualifikationsziele des Moduls****Fremdsprache Türkisch**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1 oder A2) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Türkisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Alle weiteren Module im Bereich Sprachen

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Fernstudium

# Fremdsprache Türkisch

Kurscode: SPTU01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		10	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Qualifikationsziele entsprechen dem Level A1 und A2 nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS). Anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen wird die Verwendung der Fremdsprache Türkisch nach einem GERS Einstufungstest gelehrt und praktiziert.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1 oder A2) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen Fremdsprache Türkisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

## Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
  - vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)\*\*
  - Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) \*\*
- \*\*Quelle  
[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp)  
 sowie

[http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework\\_EN.pdf](http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf)

- Grammatik:
  - Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
  - Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen (Dativ, Akkusativ)

#### **Literatur**

#### **Pflichtliteratur**

#### **Weiterführende Literatur**

- gemäß Angaben im Online-Kurs Rosetta Stone

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Sprachkurs
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 180 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 60 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 60 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 300 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

SPTU01



## Industrie 4.0

Modulcode: DLBBWWIND

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Sebastian Stütz (Digital Future Industry) / Prof. Dr. Mario Boßlau (Fertigungsverfahren Industrie 4.0)

### Kurse im Modul

- Digital Future Industry (DLBLOISCM201)
- Fertigungsverfahren Industrie 4.0 (DLBINGFVI01)

### Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Digital Future Industry</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul> <p><u>Fertigungsverfahren Industrie 4.0</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten</li> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### **Lehrinhalt des Moduls**

#### **Digital Future Industry**

- IT-Systeme und digitale Modelle
- Technologieinnovationen als Treiber von Industrie 4.0
- innovative Geschäftsmodelle durch Digitalisierung
- Cyber-physische Systeme und dezentrale Steuerungsstrukturen in digitalen Wertschöpfungsnetzen
- Anwendungsfelder und Einsatzpotentiale von Big-Data-Anwendungen und des Cloud Computing
- Arbeit und Bildung im Zeitalter der Digitalisierung
- Produktionssysteme und Wertschöpfungsnetze der Zukunft („smart“ factory)

#### **Fertigungsverfahren Industrie 4.0**

- Einführung in die Fertigungstechnik
- Fertigungshauptgruppen nach DIN 8580
- Additive Fertigungsverfahren
- Rapid Prototyping
- Rapid Tooling
- Direct/Rapid Manufacturing
- Cyber-physische Produktionsanlagen

### **Qualifikationsziele des Moduls**

#### **Digital Future Industry**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung des Prozessdenkens in der Logistik und im Kontext des Supply Chain Managements einzuordnen und die wichtigsten Merkmale von Prozessen zu benennen.
- IT-Systeme zur Abbildung und Unterstützung betrieblicher Prozesse abzugrenzen und Potentiale durch die Digitalisierung im Bereich der Modellierung in Form des digitalen Zwillings zu beschreiben.
- die verschiedenen Phasen der industriellen Revolution zu benennen und zu charakterisieren.
- gesellschaftliche Entwicklungen und Implikationen für die Arbeitswelt als Folge der Digitalisierung und Industrie 4.0 aufzuzeigen.
- technologische Entwicklungen und Innovationen als Treiber von Industrie 4.0 zu benennen und die durch die Digitalisierung geschaffenen Möglichkeiten zur Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle zu beschreiben und im betrieblichen Kontext anzuwenden.
- die durch die Digitalisierung eröffneten Potentiale dezentraler Steuerungsstrukturen in digitalen Wertschöpfungsnetzen zu erkennen sowie cyberphysische Systeme und deren Funktionalität sowie Bedeutung im Kontext der Echtzeitsteuerung der industriellen Produktion zu beschreiben.
- Implikationen und Potentiale der Digitalisierung für industrielle Prozesse und die industrielle Produktion strukturiert darzustellen.
- die verbesserten Analysemöglichkeiten durch den Einsatz von Big-Data-Anwendungen aufzuzeigen und in der betrieblichen Praxis zu spiegeln sowie die Bedeutung des Cloud Computing im industriellen Kontext zu erklären.
- die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gestaltung zukünftiger Produktionssysteme und Wertschöpfungsnetzwerke in einer übergeordneten Sicht zu beschreiben und die Zusammenhänge zu anderen gesellschaftlichen Aufgaben und Bereichen wie Bildung und Forschung zu erklären.

#### **Fertigungsverfahren Industrie 4.0**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Begriffe und Zusammenhänge der Fertigungstechnik zu erklären.
- die aktuellen Veränderungen in der Fertigungstechnik durch Technologien wie der Additiven Fertigung und Megatrends wie Cyber Physical Systems darzustellen.
- verschiedene Fertigungsverfahren den Fertigungshauptgruppen nach DIN 8580 zuzuordnen.
- das grundlegende Prinzip additiver Fertigungsverfahren zu erklären.
- verschiedene additive Fertigungsverfahren voneinander abzugrenzen.
- die Begriffe Rapid Prototyping, Rapid Tooling und Direct Manufacturing zu erläutern und ihnen jeweils einzelne Verfahren und Anwendungsbeispiele zuzuordnen.
- die Elemente und Eigenschaften Cyber-physischer Produktionsanlagen zu erklären.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Baut auf Modulen aus den Bereichen Transport & Logistik und Ingenieurwissenschaften auf

**Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH**

Alle Bachelor-Programme aus den Bereichen Transport & Logistik und IT & Technik

# Digital Future Industry

Kurscode: DLBLOISCM201

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Mit der Teilnahme an diesem Kurs erhalten die Studierenden einen umfassenden Einblick in Fragestellungen der Digitalisierung in der industriellen Produktion und in Wertschöpfungsnetzwerken. Zum einen werden dabei die wesentlichen Treiber von Industrie 4.0 in Form technologischer Innovationen und deren Anwendungs- und Einsatzfelder thematisiert und hinsichtlich ihrer Potentiale zur Verbesserung betrieblicher Prozesse eingeordnet sowie im Kontext der Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle diskutiert. Zum anderen werden gesellschaftliche Herausforderungen der Digitalisierung insbesondere im Hinblick auf die Arbeitswelt von morgen und die Gestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle vor- und zur Diskussion gestellt.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung des Prozessdenkens in der Logistik und im Kontext des Supply Chain Managements einzuordnen und die wichtigsten Merkmale von Prozessen zu benennen.
- IT-Systeme zur Abbildung und Unterstützung betrieblicher Prozesse abzugrenzen und Potentiale durch die Digitalisierung im Bereich der Modellierung in Form des digitalen Zwillings zu beschreiben.
- die verschiedenen Phasen der industriellen Revolution zu benennen und zu charakterisieren.
- gesellschaftliche Entwicklungen und Implikationen für die Arbeitswelt als Folge der Digitalisierung und Industrie 4.0 aufzuzeigen.
- technologische Entwicklungen und Innovationen als Treiber von Industrie 4.0 zu benennen und die durch die Digitalisierung geschaffenen Möglichkeiten zur Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle zu beschreiben und im betrieblichen Kontext anzuwenden.
- die durch die Digitalisierung eröffneten Potentiale dezentraler Steuerungsstrukturen in digitalen Wertschöpfungsnetzen zu erkennen sowie cyberphysische Systeme und deren Funktionalität sowie Bedeutung im Kontext der Echtzeitsteuerung der industriellen Produktion zu beschreiben.
- Implikationen und Potentiale der Digitalisierung für industrielle Prozesse und die industrielle Produktion strukturiert darzustellen.
- die verbesserten Analysemöglichkeiten durch den Einsatz von Big-Data-Anwendungen aufzuzeigen und in der betrieblichen Praxis zu spiegeln sowie die Bedeutung des Cloud Computing im industriellen Kontext zu erklären.
- die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gestaltung zukünftiger Produktionssysteme und Wertschöpfungsnetzwerke in einer übergeordneten Sicht zu beschreiben und die Zusammenhänge zu anderen gesellschaftlichen Aufgaben und Bereichen wie Bildung und Forschung zu erklären.

**Kursinhalt**

1. Systeme und Prozesse in Wirtschaft und Logistik
  - 1.1 Systemdenken und Modellbildung
  - 1.2 Prozesse und Prozessdenken – Industrielle Prozesse und Geschäftsprozesse
  - 1.3 Abbildung von betriebswirtschaftlichen Prozessen in IT-Systemen
  - 1.4 Automatisierung und Digitalisierung in der Produktion – der digitale Zwilling
2. Trends und Entwicklungen
  - 2.1 Von der industriellen Revolution bis heute und darüber hinaus – Von der Automatisierung zur Digitalisierung
  - 2.2 Produktion 4.0 und Gesellschaft 4.0 – Evolution und Revolution, soziale Implikationen
  - 2.3 Kooperation Mensch – Roboter – Gemeinsam Kompetenzen für die Produktion entwickeln
  - 2.4 Innovationen und Innovationsmanagement in der Industrie und für die Industrie 4.0

3. Digitale Wertschöpfungsnetzwerke
  - 3.1 Dezentrale Formen der Steuerung – Selbststeuernde Produktionssysteme und Schwarmintelligenz
  - 3.2 Wertschöpfung in Echtzeitkontrolle und -steuerung
  - 3.3 3D-Druck und Implikationen für die industrielle Produktion
  - 3.4 Industrielle Prozesse in einer digitalen Welt
4. Umgang mit großen Datenmengen
  - 4.1 Herausforderungen und Strategien im Umgang mit Big Data in der Produktion
  - 4.2 Technische Lösungen in verschiedenen Anwendungsfeldern – Predictive Maintenance und Künstliche Intelligenz in der Produktion
  - 4.3 Cloud Services in der Produktion von morgen
  - 4.4 Sicherheit und Datenschutz
  - 4.5 Implikationen und Chancen für die Produktionslogistik
5. Produktionssysteme in einer digitalen Welt
  - 5.1 Zukünftiges Design von Produktionssystemen
  - 5.2 Produktionsautomatisierung und Cyber-Physische Systeme
  - 5.3 Digitalisierung weltweiter Produktions- und Liefernetzwerke
  - 5.4 Der Mensch in der Produktion der Zukunft
  - 5.5 Bildung für die digitalisierte Welt – Zukunftskompetenzen für die Produktion von morgen
  - 5.6 Gamification für die Konzeptentwicklung in der Produktion
  - 5.7 Aktuelle Forschungsprojekte für die Produktion

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bauernhansel, T./Hompe, M. ten/Vogel-Heuser, B. (Hrsg.) (2014): Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Anwendung, Technologien, Migration. Springer Vieweg, Wiesbaden.
- Disselkamp, M. (2012): Innovationsmanagement. Instrumente und Methoden zur Umsetzung im Unternehmen. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- European A. T. Kearney/WHU (Hrsg.) (2015): Digital Supply Chains. Increasingly Critical for Competitive Edge. (URL: <https://www.whu.edu/presse/news-archiv/aktuelles-einzelansicht/article/die-digitale-zukunft-der-supply-chain/> [letzter Zugriff: 16.02.2017]).
- Fost, M. (2014): E-Commerce-Strategien für produzierende Unternehmen. Mit stationären Handelsstrukturen am Wachstum partizipieren. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Hausladen, I. (2014): IT-gestützte Logistik. Systeme, Prozesse, Anwendungen. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schenk, M. (Hrsg.) (2015): Produktion und Logistik mit Zukunft. Digital Engineering and Operation. Springer Vieweg, Wiesbaden.
- Wolf-Kluthausen, H. (Hrsg.) (2016): Jahrbuch Logistik 2016. free beratung GmbH, Korschbroich.



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

# Fertigungsverfahren Industrie 4.0

Kurscode: DLBINGFVI01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

## Beschreibung des Kurses

Ziel des Kurses ist es, den Studierenden, ausgehend von traditionellen, standardisierten Fertigungstechniken, einen Überblick über solche Verfahren zu bieten, die durch technologische Entwicklungen unter dem Oberbegriff Industrie 4.0 die Produktionsprozesse beeinflusst haben und noch beeinflussen. Dazu zählen insbesondere technologische Fortschritte bei den additiven Fertigungsverfahren, die Anwendungen wie das Rapid Prototyping, Rapid Tooling und das Direct Manufacturing ermöglichen. Abschließend behandelt der Kurs die Folgen der Digitalisierung und Vernetzung von Produktionsanlagen und deren Elemente im Sinne eines Cyber-physischen Systems.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Begriffe und Zusammenhänge der Fertigungstechnik zu erklären.
- die aktuellen Veränderungen in der Fertigungstechnik durch Technologien wie der Additiven Fertigung und Megatrends wie Cyber Physical Systems darzustellen.
- verschiedene Fertigungsverfahren den Fertigungshauptgruppen nach DIN 8580 zuzuordnen.
- das grundlegende Prinzip additiver Fertigungsverfahren zu erklären.
- verschiedene additive Fertigungsverfahren voneinander abzugrenzen.
- die Begriffe Rapid Prototyping, Rapid Tooling und Direct Manufacturing zu erläutern und ihnen jeweils einzelne Verfahren und Anwendungsbeispiele zuzuordnen.
- die Elemente und Eigenschaften Cyber-physischer Produktionsanlagen zu erklären.

## Kursinhalt

1. Einführung in die Fertigungstechnik
  - 1.1 Grundlegende Begriffe und Zusammenhänge in der Fertigungslehre
  - 1.2 Historische Entwicklung der Fertigung
  - 1.3 Die Diskussion über den Long Tail

2. Fertigungshauptgruppen nach DIN 8580
  - 2.1 Urformen
  - 2.2 Umformen
  - 2.3 Trennen (Zerteilen, Zerspanung, Abtragen)
  - 2.4 Fügen
  - 2.5 Beschichten
  - 2.6 Stoffeigenschaftsändern
3. Additive Fertigungsverfahren
  - 3.1 Grundprinzip und rechtliche Aspekte
  - 3.2 Stereolithographie (STL)
  - 3.3 Selektives Lasersintern und selektives Strahlschmelzen mit Laser- oder Elektronenstrahl
  - 3.4 Fused Deposition Modeling (FDM)
  - 3.5 Multi-Jet Modeling (MJM) und Poly-Jet-Verfahren (PJM)
  - 3.6 3D-Druckverfahren (3DP)
  - 3.7 Laminierverfahren
  - 3.8 Maskensintern
4. Rapid Prototyping
  - 4.1 Begriffsbestimmung
  - 4.2 Strategische und operative Aspekte
  - 4.3 Anwendungsgebiete und -beispiele
5. Rapid Tooling
  - 5.1 Begriffsbestimmung, strategische und operative Aspekte
  - 5.2 Indirekte und direkte Verfahren
6. Direct/Rapid Manufacturing
  - 6.1 Potentiale und Anforderungen an die Verfahren
  - 6.2 Umsetzung, Anwendungsgebiete und -beispiele
7. Cyber-physische Produktionsanlagen
  - 7.1 Herleitung der Begriffe Industrie 4.0 und Cyber-physische Systeme
  - 7.2 Megatrend Cyber Physical Systems (CPS)
  - 7.3 Definition Cyber-physische Produktionsanlage
  - 7.4 Auswirkungen auf Planung und Betrieb von Produktionsanlagen
  - 7.5 Dynamische Rekonfiguration und Migration von Produktionsanlagen

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Anderson, C. (2012): Makers. The new industrial revolution. Crown Business, New York.
- Bauernhansl, Thomas/Hompel, M. ten/Vogel-Heuser, B. (Hrsg.) (2014): Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Anwendung – Technologien – Migration. Springer, Wiesbaden.
- Gebhardt, A. (2012): Understanding Additive Manufacturing. Rapid Prototyping – Rapid Tooling – Rapid Manufacturing. Hanser, München/Cincinnati.
- Lachmayer, R./Lippert, R. B./Fahlbusch, T. (Hrsg.) (2016): 3D-Druck beleuchtet. Additive Manufacturing auf dem Weg in die Anwendung. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Wittenstein, M. et al. (Hrsg.) (2015): Intelligente Vernetzung in der Fabrik. Industrie 4.0. Umsetzungsbeispiele für die Praxis. Fraunhofer Verlag, Stuttgart.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Vorlesung
--	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 90 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 30 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

# Negotiation

Module Code: DLBNEGE

Module Type	Admission Requirements	Study Level	CP	Student Workload
see curriculum	none	BA	10	300 h

Semester / Term	Duration	Regularly offered in	Language of Instruction
see curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	English

## Module Coordinator

Prof. Dr. Andreas Herrmann (Negotiation I) / Prof. Dr. Andreas Herrmann (Negotiation II)

## Contributing Courses to Module

- Negotiation I (DLBNEGE01)
- Negotiation II (DLBNEGE02)

## Module Exam Type

### Module Exam

### Split Exam

#### Negotiation I

- Study Format "Fernstudium": Written Assessment: Written Assignment

#### Negotiation II

- Study Format "Distance Learning": Written Assessment: Written Assignment

## Weight of Module

see curriculum

**Module Contents****Negotiation I**

- The Significance and Nature of Negotiation
- Transaction Setup
- Rationality
- The Distribution of Value
- Distributive Negotiation Tactics

**Negotiation II**

- The Creation of Value
- Value-Creation Negotiation Tactics
- General Negotiation Tactics
- The Negotiator's Dilemma
- Culture and Negotiation

**Learning Outcomes****Negotiation I**

On successful completion, students will be able to

- understand the significance and two-sided nature of negotiation.
- recognize the components of a transaction and its setup.
- appreciate the paramount importance of rationality in the work of the negotiator.
- understand the significance of competitive value distribution and analyze the associated tactics.

**Negotiation II**

On successful completion, students will be able to

- learn about the significance of cooperative "Value Creation" in negotiations.
- analyze the resulting value-creation negotiation tactics, together with crucial General Negotiation Tactics.
- understand the "The Negotiator's Dilemma" that arises from the conflicting requirements of value creation and value distribution in negotiations.
- appreciate the role that culture plays in negotiations.

**Links to other Modules within the Study Program**

Baut auf Modulen aus dem Bereich  
Betriebswirtschaft & Management auf

**Links to other Study Programs of IUBH**

Alle Bachelor-Programme im Bereich  
Wirtschaft & Management



# Negotiation I

Course Code: DLBNEGE01

Study Level	Language of Instruction	Contact Hours	CP	Admission Requirements
BA	English		5	none

## Course Description

The course enables students to learn both about negotiation and how to negotiate. In order to understand the rules that govern the interpersonal decision-making process that is negotiation, it is essential to have an in-depth understanding of the two sides of negotiation: the distribution of value and the creation of value. This course introduces students to the pervasive nature of negotiation and some of the common myths and misconceptions that limit the potential benefits to be gained through effective negotiation. The preliminary steps to establish an effective negotiation and the mindset to be adopted in the negotiation are explored before delving into the concept of distribution value and the specific tactics that can be employed in order to arrive at the most favorable outcome. This part of the course is concluded by insights into how individuals (and organizations) can learn how to negotiate better. Empirical insight is presented together with actual real world examples.

## Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- understand the significance and two-sided nature of negotiation.
- recognize the components of a transaction and its setup.
- appreciate the paramount importance of rationality in the work of the negotiator.
- understand the significance of competitive value distribution and analyze the associated tactics.

## Contents

1. The Significance and Nature of Negotiation
  - 1.1 The Nature and Types of Negotiation
  - 1.2 Misconceptions About Negotiation and Myths About Negotiators
2. Transaction Setup
  - 2.1 The Other Party
  - 2.2 The Contract

3. Rationality
  - 3.1 Cognitive Illusions
  - 3.2 Overconfidence
  - 3.3 The Irrational Escalation of Commitment
  - 3.4 Anchoring
4. The Distribution of Value
  - 4.1 The Pie: Zone of Possible Agreement
  - 4.2 Slicing the Pie: Maximizing Distributive Outcomes
5. Distributive Negotiation Tactics
  - 5.1 Distributive Negotiation To-Dos
  - 5.2 Learning Transfer

#### Literature

#### Compulsory Reading

#### Further Reading

- Brett, J. M. (2014). *Negotiating globally: How to negotiate deals, resolve dispute, and make decisions across cultural boundaries*. San Francisco: Jossey-Bass.
- De Cremer, D., & Pillutla, M. (2013). *Making negotiations predictable: What science tells us*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Diekmann, K., & Galinsky, A. D. (2006). Overconfident, underprepared: Why you may not be ready to negotiate. *Negotiation*, 9(10), 6–9.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. London: Penguin Books.
- Katz, G. (2011). *Intercultural negotiations: The unique case of Germany and Israel*. Berlin: Books on Demand.
- Schneider, A. K. (2002). Shattering negotiation myths: Empirical evidence on the effectiveness of negotiation style. *Harvard Negotiation Law Review*, 7, 143.
- Thompson, L. (2014). *The mind and heart of the negotiator*. London: Pearson.

**Study Format Fernstudium**

<b>Study Format</b> Fernstudium	<b>Course Type</b> Lecture
------------------------------------	-------------------------------

<b>Information about the examination</b>	
<b>Examination Admission Requirements</b>	<b>BOLK:</b> yes <b>Course Evaluation:</b> no
<b>Type of Exam</b>	Written Assessment: Written Assignment

<b>Student Workload</b>					
<b>Self Study</b> 110 h	<b>Presence</b> 0 h	<b>Tutorial</b> 20 h	<b>Self Test</b> 20 h	<b>Practical Experience</b> 0 h	<b>Hours Total</b> 150 h

<b>Instructional Methods</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Course Book <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Exam Template	<input type="checkbox"/> Review Book <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Guideline <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Negotiation II

Course Code: DLBNEGE02

Study Level	Language of Instruction	Contact Hours	CP	Admission Requirements
BA	English		5	none

### Course Description

The course enables students to learn both about negotiation and how to negotiate. In order to understand the rules that govern the interpersonal decision-making process that is negotiation, it is essential to have an in-depth understanding of the two sides of negotiation: the distribution of value and the creation of value. This course explores value creation and how to implement tactics to move from a win-lose scenario to a win-win. The process of negotiation will be considered in its entirety and specific strategies and tactics will be explored at length. It will then proceed to offer insight generated by game theory (the prisoner's dilemma, the BOS game, the "game of chicken," the "tit-for-tat" strategy). The course then explores how the interaction can be expected to play out between negotiators from different cultures.

### Course Outcomes

On successful completion, students will be able to

- learn about the significance of cooperative "Value Creation" in negotiations.
- analyze the resulting value-creation negotiation tactics, together with crucial General Negotiation Tactics.
- understand the "The Negotiator's Dilemma" that arises from the conflicting requirements of value creation and value distribution in negotiations.
- appreciate the role that culture plays in negotiations.

### Contents

1. The Creation of Value
  - 1.1 Value Creation: From Win-Lose to Win-Win
  - 1.2 The Four Steps and the Three Types of Value Creation
2. Value Creation Negotiation Tactics
  - 2.1 Framing
  - 2.2 Value-Creation Negotiation To-Dos
3. General Negotiation Tactics
  - 3.1 General Negotiation To-Dos
  - 3.2 The Three Phases of the Negotiation
  - 3.3 Dealing with Emotions

4. The Negotiator's Dilemma
  - 4.1 The Dilemma Between Creating and Distributing Value
  - 4.2 The Prisoner's Dilemma as a Metaphor for the Negotiator's Dilemma
  - 4.3 Coping Strategies: Tit-for-Tat Strategy and Changing Payoffs
5. Culture and Negotiation
  - 5.1 Culture and Personality
  - 5.2 Three Cultural Prototypes
  - 5.3 Culture and Negotiations

## Literature

### Compulsory Reading

### Further Reading

- Brett, J. M. (2014). *Negotiating globally: How to negotiate deals, resolve dispute, and make decisions across cultural boundaries*. San Francisco: Jossey-Bass.
- De Cremer, D., & Pillutla, M. (2013). *Making negotiations predictable: What science tells us*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Diekmann, K., & Galinsky, A. D. (2006). Overconfident, underprepared: Why you may not be ready to negotiate. *Negotiation*, 9(10), 6–9.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. London: Penguin Books.
- Katz, G. (2011). *Intercultural negotiations: The unique case of Germany and Israel*. Berlin: Books on Demand.
- Schneider, A. K. (2002). Shattering negotiation myths: Empirical evidence on the effectiveness of negotiation style. *Harvard Negotiation Law Review*, 7, 143.

**Study Format Distance Learning**

<b>Study Format</b> Distance Learning	<b>Course Type</b> Online Lecture
--	--------------------------------------

<b>Information about the examination</b>	
<b>Examination Admission Requirements</b>	<b>BOLK:</b> yes <b>Course Evaluation:</b> no
<b>Type of Exam</b>	Written Assessment: Written Assignment

<b>Student Workload</b>					
<b>Self Study</b> 110 h	<b>Presence</b> 0 h	<b>Tutorial</b> 20 h	<b>Self Test</b> 20 h	<b>Practical Experience</b> 0 h	<b>Hours Total</b> 150 h

<b>Instructional Methods</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Course Book <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Exam Template	<input type="checkbox"/> Review Book <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Guideline <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

## Bachelorarbeit

Modulcode: BBAK

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> gemäß Studien- und Prüfungsordnung	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> 10	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 300 h
----------------------------------	---	---------------------	-------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Unterrichtssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

### Modulverantwortliche(r)

Studiengangleiter (SGL) (Bachelorarbeit) / Studiengangsleiter (SGL) (Kolloquium)

### Kurse im Modul

- Bachelorarbeit (BBAK01)
- Kolloquium (BBAK02)

### Art der Prüfung(en)

<b>Modulprüfung</b>	<b>Teilmodulprüfung</b>
	<u>Bachelorarbeit</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Bachelorarbeit</li> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Bachelorarbeit</li> </ul> <u>Kolloquium</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienformat "Fernstudium": Kolloquium</li> <li>• Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Kolloquium</li> </ul>

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p><b>Lehrinhalt des Moduls</b></p> <p><b>Bachelorarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bachelorarbeit</li> <li>▪ Kolloquium zur Bachelorarbeit</li> </ul> <p><b>Kolloquium</b></p>	
<p><b>Qualifikationsziele des Moduls</b></p> <p><b>Bachelorarbeit</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten.</li> <li>▪ eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.</li> <li>▪ eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.</li> <li>▪ eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.</li> </ul> <p><b>Kolloquium</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen.</li> <li>▪ das in der Bachelorarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen.</li> <li>▪ themenbezogene Fragen der Fachexperten (Gutachter der Bachelorarbeit) aktiv zu beantworten.</li> </ul>	
<p><b>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</b></p> <p>Alle Module</p>	<p><b>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</b></p> <p>Alle Bachelor-Programme im Fernstudium</p>



# Bachelorarbeit

Kurscode: BBAK01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		9	gemäß Studien- und Prüfungsordnung

## Beschreibung des Kurses

Ziel und Zweck der Bachelorarbeit ist es, die im Verlauf des Studiums erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen in Form einer akademischen Abschlussarbeit mit thematischem Bezug zum Studienschwerpunkt erfolgreich anzuwenden. Inhalt der Bachelorarbeit kann eine praktisch-empirische oder aber theoretisch-wissenschaftliche Problemstellung sein. Studierende sollen unter Beweis stellen, dass sie eigenständig unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers eine ausgewählte Problemstellung mit wissenschaftlichen Methoden analysieren, kritisch bewerten und Lösungsvorschläge erarbeiten können. Das von dem Studierenden zu wählende Thema aus dem jeweiligen Studienschwerpunkt soll nicht nur die erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen unter Beweis stellen, sondern auch das akademische Wissen des Studierenden vertiefen und abrunden, um seine Berufsfähigkeiten und -fertigkeiten optimal auf die Bedürfnisse des zukünftigen Tätigkeitsfeldes auszurichten.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

## Kursinhalt

- Die Bachelorarbeit muss zu einer Themenstellung geschrieben werden, die einen inhaltlichen Bezug zum jeweiligen Studienschwerpunkt aufweist. Im Rahmen der Bachelorarbeit müssen die Problemstellung sowie das wissenschaftliche Untersuchungsziel klar herausgestellt werden. Die Arbeit muss über eine angemessene Literaturanalyse den aktuellen Wissensstand des zu untersuchenden Themas widerspiegeln. Der Studierende muss seine Fähigkeit unter Beweis stellen, das erarbeitete Wissen in Form einer eigenständigen und problemlösungsorientierten Anwendung theoretisch und/oder empirisch zu verwerten.

**Literatur**

**Pflichtliteratur**

**Weiterführende Literatur**

- Hunziker, A.W. (2010): Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit. 4. Auflage, Verlag SKV, Zürich.
- Wehrlin, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM, München.
- Themenabhängige Literaturlauswahl

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Thesis-Kurs
-----------------------------------	-------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Bachelorarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
270 h	0 h	0 h	0 h	0 h	270 h

<b>Lehrmethoden</b>
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Thesis-Kurs
--	-------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Bachelorarbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
270 h	0 h	0 h	0 h	0 h	270 h

<b>Lehrmethoden</b>
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

# Kolloquium

Kurscode: BBAK02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		1	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

## Beschreibung des Kurses

Das Kolloquium wird nach Einreichung der Bachelorarbeit durchgeführt. Es erfolgt auf Einladung der Gutachter. Im Rahmen des Kolloquiums müssen die Studierenden unter Beweis stellen, dass sie den Inhalt und die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit in vollem Umfang eigenständig erbracht haben. Inhalt des Kolloquiums ist eine Präsentation der wichtigsten Arbeitsinhalte und Untersuchungsergebnisse durch den Studierenden sowie die Beantwortung von Fragen der Gutachter.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen.
- das in der Bachelorarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen.
- themenbezogene Fragen der Fachexperten (Gutachter der Bachelorarbeit) aktiv zu beantworten.

## Kursinhalt

1. Das Kolloquium umfasst eine Präsentation der wichtigsten Ergebnisse der Bachelorarbeit, gefolgt von der Beantwortung von Fachfragen der Gutachter durch den Studierenden.

## Literatur

### Pfichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Renz, K.-C. (2016): Das 1 x 1 der Präsentation. Für Schule, Studium und Beruf. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Kolloquium
-----------------------------------	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Kolloquium

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
30 h	0 h	0 h	0 h	0 h	30 h

<b>Lehrmethoden</b>
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung

**Studienformat Berufsbegleitendes Studium**

<b>Studienform</b> Berufsbegleitendes Studium	<b>Kursart</b> Kolloquium
--	------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Kolloquium

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 30 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 0 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 30 h

<b>Lehrmethoden</b>
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung