

Modulhandbuch Masterstudiengang

Master of Public Management Sozialversicherung

Stand: 11.08.2025

(Modulhandbuch vom 18.10.2021 mit einer Änderung des Modul 3 zur Erprobung für die Jahrgänge 24+25 durch Beschluss des Fakultätsrats vom 21.08.2024 und einer Änderung des Modul 6 zur Erprobung für den Jahrgang 2025 durch Beschluss des Fakultätsrates vom 20.08.2025)

Inhalt

I.	Hintergründe und Rechtsgrundlagen	4
II.	Qualifikationsziel	5
III.	Bildungsprofil	6
IV.	Lehr-Lern-Konzept als Blended-Learning-Format	8
V.	Modularisierung und Abschluss	10
VI.	Modularer Aufbau – Gesamtübersicht.....	11
i.	Semesterverlaufsplan	12
VII.	Modulbeschreibungen.....	13
Modul 1: Ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns		13
1.1	Betriebswirtschaftliches Verwaltungshandeln.....	14
1.2	Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen	16
Modul 2: Wissensmanagement und Forschungsmethoden		18
2.1	Wissenschaftstheorie und Wissensmanagement	19
2.2	Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung	22
2.3	Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung	24
Modul 3: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit		26
3.1	Kommunikationstheorien und -modelle und Öffentlichkeitsarbeit.....	27
3.2	Rhetorik und Argumentation.....	30
3.3	Moderation und Gestaltung von Gruppenprozessen	32
3.4	Kritische Gespräche führen.....	33
Modul 4: Rechtliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns		36
4.1	Verwaltungsrecht in der Sozialversicherung inkl. Rechtsanwendungslehre.....	37
4.2	Staats- und Verfassungsrecht	38
4.3	Zivilrecht und Beweisfragen	40
4.4	Arbeits- und Dienstrecht.....	42
Modul 5: Management von Organisationen		44
5.1	Strategisches Management und Change Prozesse gestalten (Teil1)	45
5.2	Operatives Organisationsmanagement und Change Prozesse gestalten (Teil 2)	47
Modul 6: Internationalisierung staatlichen Handelns, Schwerpunkt Europäisierung.....		49
6.1	Grundlagen der Internationalisierung staatlichen Handelns – Schwerpunkt Europa ..	50
6.2	Europarecht	52
6.3	Sozialversicherungssysteme im internationalen Vergleich	54
6.4	Vergaberecht und -verfahren	55
Modul 7: Personalmanagement.....		57
7.1	Die Relevanz des Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung	58
7.2	Personalmanagement-Zyklus.....	60
7.3	Personalführung.....	63

Modul 8: Führung in Organisationen.....	65
8.1 Wertorientierte Führung und Rolle als Führungskraft	66
8.2 Psychologische Grundlagen der Führung	68
8.3 Führungstheorien, -modelle und -instrumente	70
8.4 Kommunikation, Störungen und Konflikte in der Führung.....	72
8.5 Gesundheitsorientiertes Führen	74
Modul 9: Transferprojekt.....	76
9.1 Projektmanagement und Projektwerkstatt	77
9.2 Durchführung und Begleitung des Transferprojekts	79
9.3 Abschlusswerkstatt	81
Modul 10: Berufliche und studiengangsbezogene Handlungskompetenz	82
10.1 Studiengangsbezogene Handlungskompetenzen	84
10.2 Auftakt: Berufliche Handlungskompetenzen.....	87
10.3 Berufsintegrierende Praxisphase: Berufliche Handlungskompetenzen.....	89
10.4 Abschluss: Berufliche Handlungskompetenzen.....	90
Modul 11: Masterarbeit und Kolloquium	91

I. Hintergründe und Rechtsgrundlagen

Der vorliegende Modulkatalog zum berufsbegleitenden Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung wurde durch die Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) im Rahmen eines bedarfsorientierten curricularen Entwicklungsprozesses unter Beteiligung von Expertinnen und Experten aus den UVT (neun Berufsgenossenschaften und vier Unfallkassen der öffentlichen Hand) in den folgenden Schritten erarbeitet:

- I. Inhaltliche Bedarfsanalyse durch Erstgespräche (Interviewstudie)
- II. Diskussion und Zusammenführung inhaltlicher Schwerpunkte
- III. Vorstellung und Diskussion der modularen Makrostruktur (Modulstruktur) und der zeitlichen Organisation (Modulverlaufsplan)
- IV. Diskussion der modularen Mikrostruktur (Modulbeschreibungen)

Im Projektverlauf wurden die Träger immer wieder an verschiedenen Entwicklungsstufen im Rahmen von Workshop-Formaten beteiligt. Ziel war es, einen Studiengang zu konzipieren, der einerseits eine wissenschaftliche Ausrichtung verfolgt und andererseits an den konkreten Bedarfen der UVT ausgerichtet ist. In den vorliegenden Modulbeschreibungen gelang es, die Gratwanderung zwischen Praxisnähe und wissenschaftlicher Abstraktheit zu realisieren.

Rechtsgrundlagen für die Durchführung des Masterstudiengangs sind die Prüfungsordnung für den weiterbildenden Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung (MPM) sowie dieses Modulhandbuch.

Darüber hinaus sind folgende Vorschriften von Bedeutung für das Masterstudium:

- Richtlinie zur Anrechnung von Vorerfahrungen und Kompetenzen auf den Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung (MPM)
- Merkblatt für das Studium des Moduls „Masterarbeit“ im Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung
- Merkblatt für das Studium des Moduls „Transferprojekt“ im Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung
- Merkblatt für das Studium des Moduls „Berufsintegrierende Praxisphase“ im Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung
- Richtlinien zur Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten
- Eignungsprüfungsordnung Master of Public Management (MPM) Sozialversicherung als Zulassungsvoraussetzungen für „Beruflich Qualifizierte“

Alle Vorschriften, Richtlinien und Merkblätter werden auf der Internetseite des Masterstudiengangs <https://www.dguv.de/hochschule/studiengaenge/master> zum Download zur Verfügung gestellt.

II. Qualifikationsziel

Übergeordnetes Ziel des Masterstudiums Master of Public Management Sozialversicherung ist es, Absolventinnen und Absolventen für die Übernahme von Fachexperten/-innen und/oder Führungsaufgaben in höheren Funktionen der Sozialversicherungsträger zu befähigen. Im Format eines nicht-konsekutiven, weiterbildenden Studiengangs stehen dabei insbesondere übergeordnete Fach- und Führungsaufgaben im Zentrum der Qualifikation, weniger spezifische, stark fach- oder domänenspezifische Aufgabenfelder. Die Konzeption des Studienganges zeichnet sich dadurch aus, wissenschaftliche Methoden und Kompetenzen zu vermitteln, die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich sind. Neben theoretischen Grundlagen werden praxisnahe Problemstellungen analysiert und reflektiert. Die Studierenden sollen ihre im Erststudium und in der beruflichen Praxis erworbenen Kompetenzen weiterentwickeln, um den wachsenden Herausforderungen der Sozialversicherungsträger gerecht zu werden und in gegenwärtigen und zukünftigen Veränderungsprozessen agieren zu können. Dazu sollen die Studierenden in die Lage versetzt werden, komplexe Verwaltungsaufgaben selbstständig wahrzunehmen, zu steuern und zu bewältigen und innovative Entscheidungs- und Problemlösungswege herbeizuführen. Durch die berufsbegleitende Konzeption des Masterstudiengangs können die Studierenden die neu erworbenen Kompetenzen unmittelbar in der eigenen beruflichen Praxis anwenden.

Die Studierenden erhalten eine fundierte, den aktuellen Hochschulstandards entsprechende wissenschaftliche Ausbildung. Neben der Vermittlung von Fach- und Methodenkompetenzen zielt das Masterstudium darauf ab, soziale Kompetenzen und Selbstkompetenzen zu erwerben. In den Modulbeschreibungen wird mit kompetenzorientierten Lernergebnisbeschreibungen („learning outcomes“) einer zeitgemäßen curricularen Strukturierung gefolgt. Dafür werden neben Lerninhalten zu erwerbende Kompetenzen definiert. Der Studiengang basiert auf einem wissenschaftlich orientierten Kompetenzverständnis (vgl. Schaper et al. 2012, S. 28 f.), wonach *„Kompetenz (...) als Befähigung zu definieren (ist), in Anforderungsbereichen, die durch hohe Komplexität, Neuartigkeit bzw. Unbestimmtheit und hohe Ansprüche an die Lösungsqualität gekennzeichnet sind, angemessen, verantwortlich und erfolgreich zu handeln.“*¹

Tabelle 1: Grundlegendes Kompetenzmodell (vgl. Schaper et al. 2012, S. 16 & 17)

Fachkompetenz	Methodenkompetenz
Zu diesem Kompetenzbereich zählen spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Bewältigung beruflicher Aufgaben benötigt werden.	Hierunter werden situationsübergreifend einsetzbare kognitive und metakognitive Fähigkeiten (z. B. zur Problemlösung, Entscheidungsfindung oder zum selbstorganisierten Lernen) verstanden, die zur selbstständigen Bewältigung komplexer Aufgaben gefordert sind.
Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Dieser Kompetenzkomplex beinhaltet Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zum erfolgreichen Realisieren von Zielen und Plänen in sozialen Interaktionssituationen. Dies zeigt sich in kommunikativen und kooperativen Verhaltensweisen von Organisationsmitgliedern.	Dieser Kompetenzbereich umfasst einerseits persönlichkeitsbezogene Dispositionen wie Einstellungen, Werthaltungen und Motive, die das Arbeitshandeln beeinflussen. Andererseits sind mit diesem Kompetenzbereich auch Fähigkeiten zur Selbstwahrnehmung (z. B. zur Reflexion eigener Fähigkeiten) und zur Selbstorganisation (z. B. Zeitmanagement) angesprochen.

Darüber hinaus wird besonderer Wert auf die Reflexion einschlägiger Fragestellungen und thematischer Schwerpunkte verschiedener Professionen gelegt. Dazu dienen in erster Linie die Präsenzveranstaltungen, die auf den in betreuten Selbstlernphasen erarbeiteten Inhalten

¹ Wir orientieren uns hier am Fachgutachten für die HRK zum Thema „Kompetenzorientierung von Studium und Lehre“. Vgl. Schaper, N. et al. (2012): Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre. URL: https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/fachgutachten_kompetenzorientierung.pdf

aufbauen und praxisnahe Frage- und Problemstellungen handlungsorientiert aufgreifen. Der Studiengang qualifiziert für höhere Fach- und Führungspositionen in der Sozialversicherung. Er richtet sich einerseits an Beschäftigte des gehobenen Verwaltungsdienstes, die das Studium im Rahmen eines Aufstiegsverfahrens absolvieren. Andererseits sind Adressaten/innen des Studiengangs Beschäftigte des gehobenen Dienstes oder in vergleichbaren tarifrechtlichen Tätigkeiten, die sich nicht in einem Aufstiegsverfahren befinden, sich jedoch auf leitende Positionen in den Sozialversicherungsträgern vorbereiten oder ihre Verwendungsbreite vergrößern möchten, indem sie neue Kompetenzen erwerben.

III. Bildungsprofil

Der Master of Public Management Sozialversicherung (MPM) weist folgende profilgebende Eckpunkte auf:

- Regelstudienzeit: 5 Semester
- Lehrsprache: Deutsch
- Studienform: Berufsbegleitendes Teilzeitstudium, weiterbildender Studiengang
- Standort: Bad Hersfeld
- Zulassungssemester: Wintersemester
- Zulassungsmodus: ohne NC; Zulassungsvoraussetzungen (erster Hochschulabschluss und Berufserfahrung) sind in der Prüfungsordnung geregelt

In zehn Modulen und einer berufsintegrierten Praxisphase (siehe VI. Modularer Aufbau – Gesamtübersicht) werden zukünftige Führungskräfte und Fachexpertinnen und -experten in folgenden Schwerpunkten kompetenzorientiert qualifiziert:

- Personal-, Organisations- und Projektmanagement in Organisationen
- Rechtliche, ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns
- Führung im Kontext von Agilität, Leadership und Change-Prozessen
- Interne und externe Kommunikation als Grundlage aktiver Prozessgestaltung
- Wissens- und Informationsmanagement sowie Forschungsmethoden

Neben den fachbezogenen Modulen werden im Sinne einer umfangreichen Theorie-Praxis-Verzahnung in einer berufsintegrierenden Praxisphase (Modul 10) Praxiserfahrungen analysiert und Praxisanwendungen reflektiert. In einem Transferprojekt (Modul 9) werden darüber hinaus kooperative Formen des Arbeitens vertieft, indem die Studierenden gefordert sind, fachliche Lösungen in der Interaktion mit anderen Partnerinnen und Partnern zu entwickeln. In Teamarbeit erwerben die Studierenden Kompetenzen für die wechselseitige Verknüpfung zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, methodischem Vorgehen und praktischer Problemlösung. Im Rahmen der Masterarbeit werden abschließend diese wissenschaftlichen, methodischen und praxisorientierten Problemlösungskompetenzen nochmals erweitert.

Gleichzeitig kann dadurch das 4. und 5. Semester mit wenigen Präsenzzeiten in der Hochschule gestaltet werden (siehe VI. Modularer Aufbau – Semesterverlaufsplan). Durch den modularen Aufbau des Studienganges werden darüber hinaus Träger bzw. auch Studierende flexibler in der eigenen Gestaltung des Studiums (z. B. Verlängerung der Studienzeiten für Teilzeit-Beschäftigte oder Fortsetzung des Studienganges nach Familienpausen u. ä.).

Im Curriculumentwicklungsprozess wurden in enger Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis berufliche Handlungsfelder definiert, die die Grundlage für die inhaltliche Ausgestaltung des folgenden modularen Aufbaus bilden.

Strategische Unternehmensführung / Management	• Absolventen und Absolventinnen sind in der Lage, die Notwendigkeit strategischer Ausrichtung eines Sozialversicherungsträgers zu erkennen. Sie überblicken das entsprechende Instrumentarium und können wichtige Instrumente situativ entwickeln und einsetzen.
Organisationsmanagement – operativ	• Sie können Organisationseinheiten über Prozesse steuern – die dafür erforderlichen Maßnahmen initiieren sowie durchführen und die Qualität der Prozesse kontinuierlich sichern.
Organisationsentwicklung - strategisch und operativ	• Sie sind in der Lage, Organisationen zu planen, zu entwickeln und zu steuern. Sie erkennen die Veränderungsbedarfe und können Veränderungsprozesse initiieren und steuern.
Personal und Führung	• Absolventen und Absolventinnen sind in der Lage, Führungsprozesse zu planen, durchzuführen, zu steuern, zu gestalten und zu reflektieren. Dabei berücksichtigen sie rechtliche, organisatorische und infrastrukturelle Rahmenbedingungen sowie Aspekte der Gesundheit und Gleichberechtigung – in allen Facetten.
Kommunikation	• Absolventen und Absolventinnen sind mit Kommunikationsprozessen vertraut und können diese reflektieren. In beruflichen Situationen erkennen sie kommunikative Störungen und können Strategien der Metakommunikation anwenden und einsetzen.
Öffentlichkeitsarbeit - nach außen und innen	• Absolventen und Absolventinnen sind in der Lage, den UVT nach innen (Gremien, Fachgruppen, Arbeitskreise, Selbstverwaltung) und nach außen (Politik, Netzwerke, Presse, Unternehmen) zu vertreten und in verschiedenen Situationen angemessen zu agieren und zu reagieren.
Projektmanagement	• Absolventinnen und Absolventen kennen unterschiedliche projektbezogene Rollen und gestalten diese. Als Ausdruck dieses Systemverständnisses können sie Projekte initiieren. Sie sind in der Lage, Projekte zu konzipieren (inkl. Personal und Budget), durchzuführen, zu steuern, zu leiten und zu evaluieren.
Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns	• Absolventinnen und Absolventen sind in der Lage, im Rahmen ihres Aufgabenbereichs sowohl eigenständig Entscheidungen zu treffen und zu verantworten, als auch diejenigen Bereiche zu identifizieren, in denen zusätzlicher ggf. auch externer Sachverstand zu Rate zu ziehen ist. Hierzu verfügen sie über grundlegende Kenntnisse in BWL, Recht und IT, kennen Voraussetzungen und Grenzen ihrer Position und verstehen es, ihre Rolle sozio-kulturell im Aktionsradius einer öffentlichen Verwaltung kritisch zu reflektieren.
Wissens- und Informationsmanagement	• Absolventinnen und Absolventen sind in der Lage, in Anwendung wissenschaftlicher Theorien und Methoden im berufspraktischen Kontext den Stand der Forschung zu ausgewählten Themenstellungen zu ermitteln. Sie besitzen ein vertieftes Verständnis wissenschaftsorientierter Arbeitsweisen und erkennen deren Relevanz in der Verwaltungspraxis. Dazu gehört auch, mit dem erworbenen Wissen nach den neuesten Erkenntnissen des Wissensmanagements umzugehen.

Abbildung 1: Berufliche Handlungsfelder als Grundlage der Curriculumentwicklung

IV. Lehr-Lern-Konzept als Blended-Learning-Format

Das Masterstudium ist als weiterbildender, berufsbegleitender Fernstudiengang mit begleiteten Selbststudienzeiten, Webinaren und Onlinevorlesungen sowie Präsenzzeiten – als Blended-Learning-Format – konzipiert. Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss eines Fernstudiums ist ein Lehr-Lern-Konzept, das auf die besonderen Bedürfnisse sowohl der Studierenden als auch der Praxis bei den Sozialversicherungsträgern zugeschnitten ist. Im Masterstudiengang Master of Public Management Sozialversicherung wird dieser Herausforderung durch die Kombination aus begleiteten Selbstlernphasen, Onlineveranstaltungen und kurzen Präsenzzeiten Rechnung getragen.



Abbildung 2: Innermodulares Lehr-Lern-Konzept im Blended-Learning-Format

In den Selbstlernphasen lernen die Studierenden unabhängig von Zeit und Ort. Sie werden durch ein umfassendes Onlineangebot und eine intensive Betreuung durch Modulkoordinierende und Modulehrende begleitet. Den Studierenden wird dadurch ermöglicht, ihr Studium möglichst flexibel zu gestalten und berufliche und familiäre Vereinbarkeit zu gewährleisten.

Zentrale Elemente des Masterstudienganges sind interaktive Lehr- und Lernmaterialien, die speziell für den Studiengang entwickelt werden. Sie beleuchten Problemfelder aus dem Blickwinkel verschiedener Wissenschaftsdisziplinen und orientieren sich dabei an einem einheitlichen Konzept, das jedem Autor/jeder Zur Verfügung gestellt wird.

Als Lehr- und Lernformen sind in unserem Masterstudiengang unterschiedliche hochschultypische Lehr- und Lernformen (Vorlesung, Übung und Seminar) und deren Kombinationen in den Lehrveranstaltungen vorgesehen. Im Rahmen dieser Formen finden unterschiedliche Einbezug, die sich bspw. auch in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen in den Modulen unterscheiden. Die folgende Tabelle 2 gibt einen Einblick in die verschiedenen im Studiengang eingesetzten Lehr-Lernformen und entsprechenden Formate.

Tabelle 2: Überblick über die Lehr-Lernformen und -formate in den unterschiedlichen Studienphasen des Blended-Learning-Ansatzes

Studienphase	Lehr- und Lernformen	Beispiele für Lehr- und Lernformate
Präsenz-veranstaltung	▪ Vorlesung ▪ Seminarvorlesung ▪ Seminaristische Übung ▪ Seminar	Vortrag (als Impuls von Dozierenden, Experten oder Studierenden) Selbsttest Dokumentationsaufgabe Concept-Mapping Fallstudien Fallanalyse Lehrgespräch Gruppendiskussion Gesprächssimulation Situationsaufgaben Expertenaustausch/-vorträge Erlebnis- und erfahrungsorientierte Übungen inkl. Reflexion Gruppen-, Einzel-, Partnerarbeit Einzel-/Partner- & Teamgespräche Diskussions- & Reflexionsaufgaben
Veranstaltung im virtuellen Raum	▪ Online-Vorlesung ▪ Online-Übung ▪ Webinar ▪ E-Coaching	Vorträge Lehr-Lern-Gespräch Gruppenpuzzle Gruppendiskussion Einführungsvideo Online-Sprechzeiten (Kleingruppenkolloquien)
Begleitetes Selbststudium	▪ Skripte (mit Selbststudienaufgaben) ▪ Onlineaufgaben ▪ Onlineaufgaben inkl. Kollaboration ▪ Video- und Audiopodcast ▪ Literaturstudium ▪ Projektarbeit ▪ Praxis (mit Analyse- und Reflexionsaufgaben)	Video- und Audiopodcast WebQuests Recherche- und Lernaufgaben Projektarbeit & Projektcoaching Teamreflexion Peer-Feedback Aufgaben zur Praxisanalyse & -reflexion Selbsttests & Lernerfolgskontrollen Literaturreader Skripte Fallstudien Reflexion der eigenen beruflichen Praxis Portfolio Tests/ Lernerfolgskontrollen Umfragen

An Anfang jedes Moduls wird den Studierenden mit einer Überblicksdarstellung über bzw. auf der Lernplattform mitgeteilt, welche konkreten Lehr-Lern-Formen und -formate sie in dem jeweiligen Modul und Modulteilen erwarten. Die Integration weitere Lehr- und Lernformen ist

möglich und wird ggf. zum Semesterstart bekannt gegeben. Das vorliegende Modulhandbuch wird kontinuierlich evaluiert, weiterentwickelt an aktuelle Gegebenheiten und technische Fortschritte angepasst.

Für die Bereitstellung aller Informationen und Materialien, aber auch für die Kommunikation und Kollaboration im Studiengang stellt die Lernplattform ILIAS die wesentliche Säule des Lehr-Lern-Konzeptes des Studienganges dar. Sie ermöglicht den Lernenden jederzeit und von überall auf alle relevanten Informationen und Inhalte des Studiums zuzugreifen und Kontakt mit Modulverantwortlichen, Hochschullehrenden und anderen Studierenden zum fachlichen Austausch, inhaltlichen oder organisatorischen Fragen zu halten. Über die Lernplattform haben die Studierenden auch die Möglichkeit, Prüfungsleistungen einzureichen

V. Modularisierung und Abschluss

Das Masterstudium ist vollständig modularisiert. Es besteht aus einem fakultativen Propädeutikum und elf Pflichtmodulen, von denen vier als Wahlpflichtmodule (2, 3, 4 und 6) mit innermodularen Wahlmöglichkeiten konzipiert sind. Das Modul 9 „Transferprojekt“ ist als Projektmodul gestaltet, in dem die Projektarbeit vorrangig im Sozialversicherungsträger durchgeführt wird. Das Modul 10 „Berufsintegrierende Praxisphase“ ist der Analyse und Reflexion von Praxiserfahrung und Praxisanwendungen aus den einzelnen Modulen gewidmet und findet entsprechend auch vorrangig beim UVT statt. Das Studium schließt mit dem Modul 11 „Masterarbeit und Kolloquium“ ab, für deren Bearbeitung vier Monate vorgesehen sind.

Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss eines Moduls sind die eigenständige Erarbeitung der Ziele und Inhalte in den Selbstlernphasen, der Besuch der Online- und Präsenzveranstaltung des jeweiligen Moduls und die erfolgreiche Teilnahme an der Modulprüfung.

Eine Modulprüfung kann aus mehreren Prüfungsteilen bestehen. In Abhängigkeit von den zu vermittelnden Kompetenzen eines Moduls werden die Modulprüfungen in unterschiedlichen Formen angeboten. Zu nennen sind: Klausuren, mündliche Prüfungen, Vorträge, Präsentationen, schriftliche Ausarbeitungen, Portfolios oder elektronische Einsendeaufgaben. Es können auch mehrere Prüfungsformen kombiniert werden (z. B. schriftliche Ausarbeitung und Präsentation). Spätestens zu Beginn eines Moduls werden den Studierenden die Prüfungstermine, die Prüfungsformen und der Prüfungsumfang bekannt gegeben. Die grundsätzlich möglichen Prüfungsformen eines Moduls können diesem Modulhandbuch entnommen werden.

Der Abschluss des Studiums erfordert das Bestehen der Masterprüfung. Die Masterprüfung besteht aus den einzelnen Modulprüfungsleistungen. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Masterstudiums wird der akademische Grad Master of Public Management (MPM) durch die HGU verliehen.

VI. Modularer Aufbau – Gesamtübersicht

Modul 1: Ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns (8 LP)		Modul 2: Wissensmanagement und Forschungsmethoden (8 LP- WP 1 aus 2; MT 1 fix)	Modul 3: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (7 LP – WP 1 aus 3; MT 1 fix)	Modul 4: Rechtliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns (8 LP – 6 LP für MT 1+4; WP 2+3)	Modul 5: Management von Organisationen (7 LP)
1.1 Betriebswirtschaftliches Verwaltungshandeln (P: 4 LP)		2.1 Wissenschaftstheorie und Wissensmanagement (P: 4 LP)	3.1 Kommunikationstheorien und -modelle und Öffentlichkeitsarbeit (P: 4 LP)	4.1 Verwaltungsrecht in der Sozialversicherung inkl. Rechtsanwendungslehre (P: 3 LP)	5.1 Strategisches Management und Change Prozesse gestalten (Teil 1) (P: 4 LP)
1.2 Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen (P: 4 LP)		2.2 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung (WP: 4 LP)	3.2 Rhetorik und Argumentation (WP: 3 LP)	4.2 Staats- und Verfassungsrecht (WP: 2 LP)	5.2 Operatives Organisationsmanagement und Change Prozesse gestalten (Teil 2) (P: 3 LP)
		2.3 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung (WP: 4 LP)	3.3 Moderation und Gestaltung von Gruppenprozessen (WP: 3 LP)	4.3 Zivilrecht und Beweisfragen (WP: 2 LP)	
			3.4 Kritische Gespräche führen (WP: 3 LP)	4.4 Arbeits- und Dienstrecht (P: 3 LP)	
Modul 6: Internationalisierung staatlichen Handelns (6 LP – WP 3 aus 4)		Modul 7: Personalmanagement (6 LP)	Modul 8: Führung in Organisationen (12 LP)	Modul 9: Transferprojekt (18 LP)	M 10 Berufliche und studiengangsbezogene Handlungskompetenzen (16 LP)
6.1 Grundlagen der Internationalisierung staatlichen Handelns – Schwerpunkt Europa (P: 2 LP)		7.1 Die Relevanz des Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung (P: 2 LP)	8.1 Werteorientierte Führung und Rolle der Führungskraft (P: 2 LP)	9.1 Projektmanagement und Projektwerkstatt (P: 5 LP)	10.1 Studiengangsbezogene Handlungskompetenzen (P: 3 LP)
6.2 Europarecht (WP: 2 LP)	6.4 Vergleichbare und -verfahren (WP: 4 LP)	7.2 Personalmanagement - Zyklus (P: 2 LP)	8.2 Psychologische Grundlagen der Führung (P: 2 LP)	9.2 Durchführung und Begleitung des Transferprojekts (P: 10 LP)	10.2 Auftakt: Analyse von Praxiserfahrung und Transfer in Praxisanwendungen (P: 2 LP)
6.3 Sozialversicherungssysteme im internationalen Vergleich (WP: 2 LP)		7.3 Personalführung (P: 2 LP)	8.3 Führungstheorien, -modelle und -instrumente (P: 3 LP)	9.3 Abschlusswerkstatt (P: 3 LP)	10.3 Berufsintegrierende Praxisphase: Berufliche Handlungskompetenzen (P: 8+1 LP)
			8.4 Kommunikation inkl. Störungen und Konfliktmanagement in der Führung (P: 3 LP)		10.4 Abschluss: Reflexion von Praxiserfahrung und Praxisanwendungen (P: 2 LP)
			8.5 Gesundheitsorientiertes Führen (P: 2 LP)	Modul 11: Masterarbeit und Kolloquium (24 LP) Masterarbeit (P: 20 LP) und Kolloquium (P: 4 LP)	

Legende: LP: Leistungspunkte MT: Modulteil
P: Pflichtmodul (es müssen alle Modulteile absolviert werden)
WP: Wahlpflichtmodul (es können x Modulteile aus y Modulteilern gewählt werden)

Semesterverlaufsplan

1.Semester	22	2.Semester	22	3.Semester	21	4.Semester	18	5. Semester	24
Modul 1: Ökonomische u. gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns (8 LP) 1.1 Betriebswirtschaftliches Verwaltungshandeln (P: 4 LP) 1.2 Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen (P: 4 LP)	8	Modul 4: Rechtliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns (8 LP) 4.1 Verwaltungsrecht in der Sozialversicherung inkl. Rechtsanwendungslehre (P: 3 LP) 4.2 Staats- und Verfassungsrecht (WP: 2 LP) 4.3: Zivilrecht und Beweisfragen (WP: 2 LP) 4.4 Arbeits- und Dienstrecht (P: 3 LP)	8	Modul 5: Management von Organisationen (7 LP) 5.2 Operatives Organisationsmanagement und Change Prozesse gestalten (Teil 2) (P: 3 LP)	3	Modul 9: Transferprojekt (18 LP) 9.1 Projektmanagement und Projektwerkstatt (P: 5 LP) 9.2 Durchführung und Begleitung des Transferprojekts (P: 10 LP) 9.3 Abschlusswerkstatt (P: 3 LP)	18	Modul 11: Masterarbeit und Kolloquium (24 LP) Masterarbeit(20 LP) und Kolloquium (4 LP)	24
Modul 2: Wissensmanagement und Forschungsmethoden (8 LP) 2.1 Wissenschaftstheorie und Wissensmanagement (P: 4 LP)	4	Modul 2: Wissensmanagement und Forschungsmethoden (8 LP) 2.2 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung (WP: 4 LP) 2.3 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung (WP: 4 LP)	4	Modul 7: Personalmanagement (6 LP) 7.1 Die Relevanz des Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung (P:2 LP) 7.2 Personalmanagement-Zyklus (P: 2 LP) 7.3 Personalführung (P: 2 LP)	6				
Modul 3: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (7 LP) 3.1 Kommunikationstheorien und -modelle und Öffentlichkeitsarbeit (P: 4 LP) 3.2: Rhetorik und Argumentation (WP: 3 LP) 3.3 Moderation und Gestaltung von Gruppenprozessen (WP: 3 LP) 3.4 Kritische Gespräche führen (WP: 3 LP)	7	Modul 5: Management von Organisationen (7 LP) 5.1 Strategisches Management und Change Prozesse gestalten (Teil 1) (P: 4 LP)	4	Modul 8: Führung in Organisationen (12 LP) 8.1 Werteorientierte Führung und Rolle als Führungskraft (P: 2 LP) 8.2 Psychologische Grundlagen der Führung (P: 2 LP) 8.3 Führungstheorien, -modelle und -instrumente (P: 3 LP) 8.4 Kommunikation, Störungen und Konflikte in der Führung (P: 3 LP) 8.5 Gesundheitsorientiertes Führen (P: 2 LP)	12				
Modul 10: Berufliche und studiengangsbezogene Handlungskompetenzen (16 LP) 10.1 Studiengangsbezogene Handlungskompetenzen (P: 3 LP)	3	Modul 6: Internationalisierung staatlichen Handelns (6 LP) 6.1 Grundlagen der Internationalisierung staatlichen Handelns – Schwerpunkt Europa (P: 2 LP) 6.2 Europarecht (WP: 2 LP) 6.3 Sozialversicherungssysteme im internationalen Vergleich (WP: 2 LP) 6.4 Vergaberecht und -verfahren (WP: 4 LP)	6						
Modul 10.2-10.4 Berufliche Handlungskompetenz (13 LP) Portfolio									

VII. Modulbeschreibungen

Modul 1: Ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns

Studienabschnitt	1. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte	8	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	7 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodul-koordination	Prof. Dr. Uwe Sewerin	Präsenz	40
		Virtuell	10
		<i>Begleitetes Selbststudium</i>	110
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	40
Prüfungsform	Hausarbeit (wahlweise in einem Modulteil)		
Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
	1.1 Betriebswirtschaftliches Verwaltungshandeln (4 LP)	Wintersemester
	1.2 Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen (4 LP)	Wintersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, strategische und operative Entscheidungen im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Hilfe von betriebswirtschaftlichem Wissen zu treffen. Veränderungs- und Modernisierungsbedarfe öffentlicher Verwaltungen werden von ihnen erkannt und unter Nutzung betriebswirtschaftlicher Instrumente geplant, in der Umsetzung gesteuert und finanzwirtschaftlich sinnvoll kontrolliert. Darüber hinaus sind sie fähig, die Hintergründe sozial- und wirtschaftspolitischer Entscheidungen sowie gesellschaftlicher Veränderungen zu analysieren, Auswirkungen für den eigenen Sozialversicherungsträger einzuschätzen sowie diese Entscheidungen und den daraus folgenden Handlungsbedarf gegenüber Mitarbeitern/innen und externen Stakeholdern zu vertreten.

1.1 Betriebswirtschaftliches Verwaltungshandeln

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Uwe Sewerin	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Webinar, Online-Vorlesung	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Onlineaufgaben	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, das eigene Verwaltungshandeln im Verhältnis zur Politik und zur Gesellschaft als Adressat/in, Partner/in und Auftraggebende der Verwaltung zu erklären. Sie sind befähigt, das Verwaltungshandeln vor dem Hintergrund der Herausforderungen öffentlicher Verwaltungen zu analysieren und Veränderungs- und Modernisierungsbedarf festzustellen. Sie können die Instrumente zur Verwaltungsmodernisierung bewerten und einschätzen. Für die eigenen Fach- und Führungsaufgaben treffen sie entsprechende Modernisierungsentscheidungen und sind in der Lage, die finanziellen Auswirkungen von Entscheidungen zu überblicken. Darüber hinaus wenden sie die relevanten Vergabegrundsätze an und können die haftungsrechtlichen Konsequenzen ihres Handelns beurteilen. Sie kennen die Grundsätze des Compliance-Managements in Sozialversicherungsträgern und können entsprechende Ansätze (auch im eigenen Haus) bewerten.
Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, haushaltswirtschaftliche Rahmenbedingungen bei Entscheidungen zu berücksichtigen.
Selbstkompetenz	Sie hinterfragen das eigene Handeln am Maßstab ökonomischer Faktoren.
Lerninhalte:	
	- Systemische Einordnung Öffentlicher Verwaltungen - Staatliche Entscheidungsprozesse aus Sicht des New Public Managements

	▪ Die Sozialversicherung als moderne Verwaltung und Steuerungsmöglichkeiten einer Verwaltung ▪ Controlling im New Public Management - Balanced Scorecard - Kosten- und Leistungsrechnung - Qualitätsmanagement - Projektmanagement - Kennzahlen - Zielvereinbarungen - Benchmarking - Kundenbefragungen u. a. ▪ Determinanten des Verwaltungshandelns - Wirtschaftlichkeit im Haushaltswesen - Haushaltsrecht und Anwendung in der Sozialversicherung (Haushaltssystematik, Haushaltskreislauf, Haushaltsgrundsätze) - Vergabewesen und Beschaffung (Grundsätze, Vergabearten, Vergabeverfahren, Rechtsschutz) - Haftung - Aktuelle Herausforderungen (bspw. die Auswirkungen von Arbeit 4.0 auf die Verwaltung, Bedeutung des Gender Budgeting) ▪ Compliance in der öffentlichen Verwaltung - Compliance-Strukturen und Risiken der persönlichen Haftung - Relevante Compliance-Themenfelder - Compliance-Management
--	--

1.2 Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	N.N.	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Webinar, Online-Vorlesung	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Skript, Onlineaufgaben	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, die Rolle von Markt und Staat in verschiedenen Modellen von Wirtschaftsordnungen einzuordnen. Sie können Ziele, Aufgaben und mögliche Ausrichtungen der Wirtschaftspolitik vor dem Hintergrund volkswirtschaftlicher Theorien darstellen und ausgewählte Gesetzesentscheidungen und deren Auswirkungen auf die Träger der Sozialversicherung diskutieren. Die Studierenden kennen die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Politikbereichen und können deren aktuelle Problemlagen analysieren (Fiskal- und Geldpolitik, Ordnungs- und Prozesspolitik, Europäische Integration, Sozialpolitik inkl. Arbeitsmarkt) sowie die möglichen Auswirkungen auf das Verwaltungshandeln einschätzen. Vor dem Hintergrund ausgewählter Theorien sozialer Sicherung sind sie befähigt, aktuelle Problemfelder der Sozialversicherung zu identifizieren, zu diskutieren und Reformansätze zu erläutern. Sie sind in der Lage, Auswirkungen von Reformansätzen auf die GUV zu bewerten und Handlungserfordernisse abzuleiten. Sie reflektieren das Verwaltungshandeln vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Veränderungen und analysieren die Auswirkungen von politischem, ökonomischem, sozialem und technischem Wandel im Hinblick auf Verwaltungsanforderungen.
Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, die Stellung des eigenen Sozialversicherungsträgers im Kontext der Sozialordnung zu beschreiben.
Lerninhalte:	
	▪ Rolle von Markt und Staat in Modellen unterschiedlicher Wirtschaftsordnungen

	▪ Wirtschaftspolitische Ziele sowie Wirkungsweisen ▪ Politikbereiche und deren aktuelle Problemlagen ▪ Auswirkungen von gesellschaftlichen Veränderungen auf die Sozialversicherungen, insbesondere die Unfallversicherung (bspw. Auswirkungen von Arbeit 4.0) ▪ Soziale Sicherung in Deutschland vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen ▪ Ausgewählte Reformansätze in den Zweigen der Sozialversicherung
--	--

Modul 2: Wissensmanagement und Forschungsmethoden

Studienabschnitt	1. und 2. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte	8	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	7 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodul- koordination	Prof. Dr. Nina Kahnwald	Präsenz	40
		Virtuell	10
		<i>Begleitetes Selbststudium</i>	110
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	40
Prüfungsform	Portfolio, Forschungsbericht		
Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
<i>Hinweis: Teilmodul 2.1 ist verpflichtend zu absolvieren. Aus den Teilmodulen 2.2 und 2.3 wird gewählt.</i>	2.1 Wissenschaftstheorie und Wissensmanagement (Pflicht: 4 LP)	Wintersemester
	2.2 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung (WP: 4 LP)	Sommersemester
	2.3 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung (WP: 4 LP)	Sommersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, vor dem Hintergrund ihrer Praxis den Stand der Forschung zu ausgewählten Frage- bzw. Problemstellungen zu ermitteln und bewerten. Sie besitzen ein vertieftes Verständnis wissenschaftsorientierter Arbeitsweisen und erkennen deren Relevanz in der Verwaltungspraxis. Dazu gehört auch, selbst forschend Fragestellungen nachzugehen, Wissensbedarfe nach den neuesten Erkenntnissen des Wissensmanagements zu analysieren und Wissensprozesse zu gestalten.

2.1 Wissenschaftstheorie und Wissensmanagement

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Nina Kahnwald	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Video- und Audiopodcast, Literaturstudium, Projektarbeit	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Grundkenntnisse des wissenschaftlichen Arbeitens, das im Rahmen eines Bachelor-Studiengangs oder propädeutisch erworben wurde.		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden verstehen, dass Wissenschaft unterschiedlichen Paradigmen und Verständnissen folgt, und erkennen das Verbindende und Trennende unterschiedlicher Ansätze. Sie kennen die grundlegenden verschiedenen wissenschaftlichen Vorgehensweisen und können diese beschreiben. Sie sind in der Lage, die Wissenschaftlichkeit von Aussagen und Studien mithilfe von adäquaten Gütekriterien und Ansprüchen an wissenschaftliches Wissen zu überprüfen. Sie sind dazu in der Lage, Forschungsstände fundiert zu recherchieren und vor dem Hintergrund von Frage- oder Problemstellungen aufzubereiten. Sie kennen die Grundschrte zur Planung eines Forschungsdesigns und eines systematischen Forschungsprozesses. Die Studierenden kennen Gründe für die Notwendigkeit von Wissensmanagement. Sie können unterschiedliche Konzepte von Wissen sowie Wissensformen, wie wissenschaftliches Wissen, berufspraktisches Wissen, Alltagswissen vergleichen und ihre Bedeutung für die Entwicklung und den Erfolg eines Sozialversicherungsträgers erkennen. Sie kennen die wichtigsten Themen, Handlungsfelder und Modelle aus dem Bereich Wissensmanagement sowie existierende Implementierungen innerhalb der gesetzlichen Sozialversicherung. Sie können Wissensziele festlegen, Wissensbedarfe identifizieren und unter Einsatz passgenauer Instrumente (z. B. Informationssysteme, eGovernance, eLearning) angemessene, auch IT-gestützte, Wissensmanagementkonzepte entwickeln.

	Die Studierenden sind in der Lage, Prozesse des operativen und strategischen Wissensmanagements zu reflektieren und ausgewählte Methoden und Instrumente für ihre Verwaltungspraxis auszuwählen und umzusetzen. Die Studierenden sind in der Lage, bei der Planung neuer Informationssysteme Kriterien zu ihrem Einsatz im Bereich des Wissensmanagements zu erarbeiten, ihre Nutzungsmöglichkeiten und Grenzen zu bewerten und geeignete Instrumente zu implementieren.
Sozialkompetenz	Sie können kollaborative Formen der Wissensentwicklung und Wissensteilung initiieren und moderieren.
Selbstkompetenz	Die Studierenden können sich mit ihren Gedanken, Meinungen und Einstellungen sowie mit ihrer Art und Weise des Wissenserwerbs auseinandersetzen. Durch die Anwendung der dabei erworbenen Erkenntnisse können sie die eigene (Kompetenz-)Entwicklung im Kontext persönlichen Wissensmanagements kontinuierlich verbessern.
Lerninhalte:	
	▪ Erkenntnistheoretische Grundlagen - Wissenschaftliche Paradigmen und Paradigmenwechsel - Methodische Programme und Zugänge von Wissenschaft - Erkenntnisproduktion und Wissenschaftsbetrieb ▪ Begriffe und Zugänge der Wissenschaft - Wissenschaftliche Grundansätze, Informationsgehalt und Geltungsanspruch - Erklären und Verstehen als wissenschaftliche Grundausrichtungen, Arten von Erklärungen - Theorien und Modelle, Schritte der Theoriebildung - Forschungsdesigns und Forschungsprozess ▪ Einführung und Grundbegriffe des Wissensmanagements - Notwendigkeit von Wissensmanagement vor dem Hintergrund von Wissensgesellschaft und Digitalisierung - Wissensmanagement als interdisziplinäres Feld - Daten - Informationen - Wissen - Wissensmodelle, Wissensformen, Lernformen, Kompetenz - Informations- und Interaktionsmanagement ▪ Organisationales Wissensmanagement - (strategische) Ziele von Wissensmanagement - Zentrale Modelle im Bereich Wissensmanagement (z. B. Bausteinmodell, Wissensspirale)

	- Methoden und Werkzeuge von Wissensmanagement (z. B. Best Practice, Lessons Learned, E-Learning, Community-Building, Informationssysteme) - Wissensmanagement im Zusammenspiel mit Qualitätsmanagement und Personalentwicklung - Konkrete Implementationen in der Sozialversicherung ▪ Persönliches Wissensmanagement, Metakognition
--	---

2.2 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung

Studienabschnitt:	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Nina Kahnwald	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Projektarbeit	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 2.1		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden kennen ausgewählte Methoden der qualitativen empirischen Sozialforschung und können nachvollziehen, wie Forschungsergebnisse qualitativer Studien zustande kommen. Sie können ihre Güte bewerten. Sie kennen die Paradigmen der qualitativen Sozialforschung (hermeneutische und interpretative Ansätze, ...) und können ihre unterschiedlichen Zugänge zur Realität unterscheiden. Sie kennen die Stärken und Schwächen einzelner qualitativer Forschungsmethoden und können situationsadäquat entscheiden, welche Erhebungs- und Auswertungsmethoden sich für welche Forschungsfragen eignen.
Methodenkompetenz	Sie können für konkrete Forschungsfragen den Prozess von der Fragestellung zur Konzeption und Durchführung eigener empirischer Untersuchungen gestalten. Sie sind in der Lage, ausgewählte qualitative Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden einzusetzen. Sie können sich weitere qualitative Forschungsmethoden selbstständig erschließen und bezogen auf die jeweilige Fragestellung anpassen.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können kooperative Prozesse zur Entwicklung von gemeinsamen Untersuchungen, Forschungs- und Evaluationsprojekten anregen und moderieren: Sie können mit anderen Forschenden gemeinsam Forschungsfragen identifizieren und Ideen finden, Methoden und Vorgehensweisen abstimmen und Ergebnisse gemeinsam auswerten und diskutieren.

Selbstkompetenz	Sie sind dazu bereit und fähig, das eigene Vorgehen zu hinterfragen und orientiert am Arbeitsziel und Erkenntnisinteresse kontinuierlich zu verbessern. Sie erkennen eine selbstkritische Haltung als Voraussetzung und wertvolle Ressource, um die Qualität ihrer Arbeit zu erhöhen.
Lerninhalte:	
	▪ Grundlagen der qualitativen empirischen Sozialforschung - Begriffe, Regeln, Hintergründe und Grenzen der empirischen Sozialforschung - Paradigmen der qualitativen Sozialforschung - Aufgaben und praktische Vorgehensweisen in der qualitativen empirischen Forschung ▪ Der qualitative Forschungsprozess - von der Fragestellung zur empirischen Untersuchung - Themensuche, Bewertung von Untersuchungsideen, - Projektmanagement: Untersuchungsplanung, Durchführung - Auswertung ▪ Qualitative und quantitative Forschung ▪ Qualitative Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden ▪ Theorieprüfung und -generierung im wissenschaftlichen Erkenntnisprozess

2.3 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung

Studienabschnitt:	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	N.N.	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Projektarbeit	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 2.1		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden kennen ausgewählte Methoden der quantitativen empirischen Sozialforschung und können nachvollziehen, wie Forschungsergebnisse qualitativer Studien zustande kommen. Sie können ihre Güte bewerten. Sie kennen Ansätze der quantitativen Sozialforschung (Experiment, Quasi-Experiment, Test, quantitative Evaluation, ...) und können ihre unterschiedliche Ausrichtung unterscheiden. Sie kennen die Stärken und Schwächen einzelner quantitativer Forschungsmethoden und können die für eine bestimmte Forschungsfrage passenden Erhebungs- und Auswertungsmethoden auswählen.
Methodenkompetenz	Sie können für konkrete Forschungsfragen den Prozess von der Fragestellung zur Konzeption und Durchführung eigener empirischer Untersuchungen gestalten. Sie sind in der Lage, ausgewählte quantitative Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden einzusetzen. Sie können sich weitere quantitative Forschungsmethoden selbstständig erschließen und bezogen auf die jeweilige Fragestellung anpassen.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können kooperative Prozesse zur Entwicklung von gemeinsamen Untersuchungen, Forschungs- und Evaluationsprojekten anregen und moderieren: Sie können mit anderen Forschenden gemeinsam Forschungsfragen identifizieren und Ideen finden, Methoden und Vorgehensweisen abstimmen und Ergebnisse gemeinsam auswerten und diskutieren.

Selbstkompetenz	Sie sind dazu bereit und fähig, das eigene Vorgehen zu hinterfragen und orientiert Arbeitsziel und Erkenntnisinteresse kontinuierlich zu verbessern. Sie erkennen eine selbstkritische Haltung als Voraussetzung und wertvolle Ressource, um die Qualität ihrer Arbeit zu erhöhen.
Lerninhalte:	
	▪ Grundlagen der empirischen Sozialforschung - Begriffe, Regeln, Hintergründe und Grenzen der quantitativen empirischen Sozialforschung - Aufgaben und praktische Vorgehensweisen in der quantitativen empirischen Forschung ▪ Der quantitative Forschungsprozess - von der Fragestellung zur empirischen Untersuchung - Themensuche, Bewertung von Untersuchungsideen, - Projektmanagement: Untersuchungsplanung, Durchführung - Auswertung ▪ Ansätze quantitativer Forschung ▪ Quantitative Datenerhebungs- und Auswertungsmethoden ▪ Theorieprüfung und -generierung im wissenschaftlichen Erkenntnisprozess

Modul 3: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Studienabschnitt	1. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte	7	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	6 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodul- koordination	Prof. Dr. Benjamin Diehl	Präsenz	35
		Virtuell	10
		<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	95
Prüfungsform	Vortrag oder Seminarsequenz (inkl. Manuskripterstellung)	<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	35
Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
<i>Hinweis: Teilmodul 3.1 ist ver- pflichtend zu absolvieren. Aus den Teilmodulen 3.2, 3.3 und 3.4 kann ein Mo- dulteil gewählt werden.</i>	3.1 Kommunikationstheorien und -modelle und Öff- entlichkeitsarbeit (Pflicht: 4 LP)	Wintersemester
	3.2 Rhetorik und Argumentation (WP: 3 LP)	Wintersemester
	3.3 Moderation und Gestaltung von Gruppenpro- zessen (WP: 3 LP)	Wintersemester
	3.4 Kritische Gespräche führen (WP: 3 LP)	Wintersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, die vielfältigen kommunikativen Situationen in ihrer Rolle als Führungskraft professionell zu gestalten. Sie können individuelle Gespräche mit Mitarbeitenden ziel- und personenadäquat unter Berücksichtigung relevanter Kommunikationstheorien und -modelle führen. Sie sind in der Lage Besprechungen und Workshops in Teams zu leiten und zu moderieren sowie auch schwierige Situationen ziel- führend und deeskalierend zu bewältigen. Sie können durch ihr kommunikatives und führendes Handeln die Teamentwicklung be- wusst unterstützen. Die Studierenden erkennen Öffentlichkeitsarbeit als besondere Kommunikationsform und sind in der Lage, diese Kommunikation zielgerichtet zu planen, durchzuführen und zu evaluieren.

3.1 Kommunikationstheorien und -modelle und Öffentlichkeitsarbeit

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgabe inkl. Kollaboration, Video- und Audiopodcast, Literaturstudium	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, Theorien zu überblicken und fähig, sich zu ausgewählten Themen einen Überblick zu verschaffen.
Sozial- und Methodenkompetenz	Die Studierenden können verbale und non-verbale Äußerungen auf der Sach-, Beziehungs-, Gefühls- und Absichtsebene interpretieren. Sie sind in der Lage, eigene verbale und non-verbale Äußerungen im Hinblick auf Sach-, Beziehungs-, Gefühls- und Absichtsebene zu gestalten. Sie können der Zielgruppe und dem Kontext entsprechend verständlich kommunizieren. Die Studierenden sind mit digitalen Kommunikationswegen und der Notwendigkeit entsprechender Kommunikation vertraut. Sie sind in der Lage, typische Kommunikationsstörungen zu erkennen. Sie sind in der Lage, konkrete Anlässe für Metakommunikation in beruflichen Situationen, insbesondere Führungssituationen zu erkennen. Sie sind in der Lage, Metakommunikation über sozial-kommunikative Situationen im beruflichen Kontext und im Führungskontext zu führen. Die Studierenden können allgemeine Wirkungsmechanismen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit darstellen.

	Sie können Kommunikationsstrategien, Maßnahmen und Mittel der Öffentlichkeitsarbeit unter Berücksichtigung rechtlicher und organisationaler Rahmenbedingungen, insbesondere an Social media diskutieren. Sie sind in der Lage, die Bestandteile und Wirkung der Öffentlichkeitsarbeit des eigenen Sozialversicherungsträgers sowie beispielhafter anderer Organisationen zu analysieren. Sie können ihre eigene Kommunikationsstrategie und die Trägerstrategie reflektieren.
Selbstkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage ihr eigenes kommunikatives Handeln mit Werten und Einstellungen in Übereinstimmung zu bringen.

Lerninhalte:	
	▪ Theorien, Modelle und Techniken - Grundlagen der Kommunikation und Einordnung der Theorie- und Modellkonstrukte (Axiome, Funktionen, ...) - Ausgewählte Kommunikationsmodelle (z. B. Sender-Empfänger-Modelle, Intentionale Modelle, Modelle der Perspektivenübernahme, Dialog-Modelle) - Ausgewählte Gesprächstechniken, z. B Metakommunikation als Vorgehen zur Klärung von Kommunikationsschwierigkeiten und -störungen ▪ Verbale und non-verbale Kommunikation - Kanäle und Wirkungen der non-verbalen Kommunikation und ihr Zusammenspiel mit der verbalen Kommunikation - Ebenen der verbalen und non-verbalen Kommunikation (Sach-, Beziehungs-, Gefühls- und Absichtsebene) - Veränderung der Kommunikation durch digitale Arbeits- und Kommunikationsprozesse ▪ Gelingensbedingungen für ‚gute‘ Kommunikation - Gesprächsfördernde Verhaltensweisen und Kriterien für gelingende Kommunikation - Gelingende Kommunikation in virtuellen Räumen und Herausforderungen räumlicher Distanz
	▪ Public Relations - PR-Konzepte und Kommunikationsstrategien – Reputationsmanagement - Corporate Design der DGUV - Maßnahmen und Mittel der Öffentlichkeitsarbeit im Internet und in sozialen Netzwerken - Auskunftsrechte und Informationspflichten - PR im politischen und/oder parlamentarischen Raum - Imagebildung und die Rolle der Medien - Möglichkeiten und Grenzen von PR im öffentlichen Dienst - Krisenkommunikation ▪ Organisationskommunikation / Interne Kommunikation - Das Recht und die Pflicht zur Information - Zielgruppen der internen Kommunikation - Zielführende interne Kommunikation

3.2 Rhetorik und Argumentation

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Webinar, Online-Übung	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgaben, Literaturstudium, Video- und Audiopodcast	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden kennen Gesprächs- und Kommunikationsstile (inkl. rhetorischer Mittel) und können diese situationsangemessen bewerten und nutzen. Sie sind in der Lage, schriftliche Kommunikation (z. B. in Geschäftsbrief oder wissenschaftlichen Publikationen) zu analysieren und mit juristischer Korrektheit zu vereinfachen.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können ihren eigenen Standpunkt, ihre Sichtweise und Argumente bei Meinungsverschiedenheiten klar und nachvollziehbar (mündlich und schriftlich) darlegen. Sie können in ihrer beruflichen Rolle hilfreiches und effektives Feedback geben. Sie erkennen unangemessenes, manipulierendes und abwertendes Kommunikationsverhalten. Sie sind in der Lage, mit unangemessenem Verhalten von Gesprächspartnern/innen umzugehen, um eine verständigungsorientierte Kommunikation zu ermöglichen. Sie sind in der Lage, unausgesprochene Vorbehalte und Widerstände sichtbar und besprechbar zu machen. Sie können Vorbehalte und Widerstände konstruktiv aufnehmen und einer Lösungsfindung zuführen.
Selbstkompetenz	Die Studierenden können eine konstruktive Einstellung zu schwierigen Gesprächssituationen einnehmen und diese durch ihr kommunikatives Handeln nach außen verdeutlichen und wirksam werden lassen.

	Die Studierenden erkennen und reflektieren eigene Verhaltensweisen in konfrontativen Gesprächen. Sie können mit ihren eigenen Gefühlsreaktionen so im Gespräch umgehen, dass das Gesprächsziel erreicht wird.
Lerninhalte:	
	▪ Rhetorik, Responsivität und Überzeugung ▪ Nachvollziehbare und stringente Argumentation ▪ Juristisches und wissenschaftliches Textverstehen und Schreiben ▪ Fragetechniken ▪ Aktives Zuhören ▪ Feedback ▪ Einwandbehandlung und Umgang mit Widerständen ▪ Umgang mit eigenen Gefühlsreaktionen, Angriffen und Vorwürfen und unfaires Verhalten

3.3 Moderation und Gestaltung von Gruppenprozessen

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Kathrin Brünner	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Webinar, Online-Übung	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium, Video- und Audiopodcast	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden kennen Methoden zur Gestaltung und Strukturierung von Arbeitsprozessen in Gruppen und können Workshops gestalten und steuern.
Sozialkompetenz	Sie sind in der Lage, Meinungsaustausch und Ideenfindung in Gruppen zu initiieren und zu steuern. Sie können Gruppen bei der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung unterstützen.
Selbstkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, die Rolle als Moderatoren und Moderatorinnen von Arbeitsgruppen zu übernehmen und konsequent in der Rolle zu agieren.
Lerninhalte:	
	▪ Aufgaben und Rolle als Moderator/Moderatorin von Gruppenprozessen ▪ Prozess, Methoden und Werkzeuge der Moderation von Arbeitsgruppen ▪ Grundlagen der Seminar- und Workshop-Gestaltung ▪ Vorgehen, Methoden und Instrumente für Kreativitäts- und Ideenfindungsprozesse ▪ Methoden und Instrumente zur Unterstützung der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung in Gruppen

3.4 Kritische Gespräche führen

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Dr. Victoria Fischer	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übungen	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Video- und Audiopodcast	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Nach Abschluss des Moduls können die Studierenden elementare Einflussfaktoren auf Kommunikationsprozesses benennen und Situationen in ihrem beruflichen Alltag kommunikativ zielorientiert gestalten. Sie wissen, welche persönlichen und situativen Faktoren den Ausgang von Gesprächen beeinflussen und wie die einzelnen Elemente miteinander in Verbindung stehen. Sie können die Gesprächs-Kultur und die Gesprächs-Atmosphäre gezielt verändern, um eine gelingende Kommunikation zu fördern. Sie kennen die Strategien, mit denen herausfordernde Gespräche aufgefangen und abgefedert werden können und wissen, wann sie sie wie einsetzen. Die Studierenden haben Kenntnisse, wie sie Konflikte in Gruppen- und Einzelgesprächen erfolgreich managen können. Sie wissen, wie sich (in)formelle Beziehungen in ein Gespräch beeinflussen und zum (Nicht)Gelingen eines Kommunikationsprozesses beitragen. Für unterschiedliche Gesprächsziele können die Studierenden in der Funktion als Vorgesetzte oder auf partnerschaftlicher Ebene, situationsangemessen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kolleginnen und Kollegen kommunizieren. Sie können die eigene Haltung reflektieren und wissen um die Rolle und Wirkung in der Kommunikation.
Methodenkompetenz	Die Studierenden sollen 1. Herausfordernde Mitarbeitergespräche gestalten; 2. Konfliktgespräche mit Kolleginnen und Kollegen führen; 3. weitere schwierige Gespräche managen
Sozialkompetenz	Sie sind in der Lage, Grundlagen der positiven Gesprächsführung zu verwirklichen. Dabei können sie ihr(e) Ziel(e) im Auge behalten und wissen schwierige Gespräche zu entschärfen. Sie sind mit

	strukturierter Gesprächsplanung sowie Gesprächsphasen und Dynamiken, Themen und Techniken vertraut. Sie können mit unterschiedlichen Fragetechniken unterschiedliche Effekte erreichen.
Lerninhalte:	
	▪ Ausgewählte Instrumente der kritischen Gesprächsführung ○ Gesprächssituationen analysieren ○ herausfordernde Gespräche professionell umgehen (vorbereiten, durchführen, reflektieren) ▪ Ursprünge und Grundlagen positiver Gesprächsführung ▪ Basistechniken deeskalierender Gesprächsführung ▪ Kritische Gespräche analysieren und führen – Eigenen Beitrag an kritischen Gesprächen erkennen – Entwicklungen analysieren – Lösungsstrategien begründen ▪ • Prävention und Reaktion

Modul 4: Rechtliche Rahmenbedingungen des Verwaltungshandelns

Studienabschnitt	1. und 2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte	8	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	7 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodul- koordination Prüfungsform	Prof. Dr. Denis Hedermann, Prof. Dr. Katrin Kanzenbach Gesamtklausur (mit vier Modulteilern, von denen drei zu bearbeiten sind, nicht kompensierbar)	Präsenz	40
		Virtuell	11
		<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	109
		<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	40
Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
<i>Hinweis: Teilmodule 4.1 und 4.4 sind verpflichtend zu ab- solvieren. Aus den Teil- modulen 4.2 und 4.3 kann gewählt werden.</i>	4.1 Verwaltungsrecht in der Sozialversicherung inkl. Rechtsanwendungslehre (Pflicht: 3 LP)	Sommersemester
	4.2 Staats- und Verfassungsrecht (WP: 2 LP)	Sommersemester
	4.3 Zivilrecht und Beweisfragen (WP: 2 LP)	Sommersemester
	4.4 Arbeits- und Dienstrecht (Pflicht: 3 LP)	Sommersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, auf Basis vertiefter, sachlich-kontextuell spezialisierter Kenntnisse des einschlägigen Fachrechts sowie des deutschen Verfassungs- und Unionsrechts notwendige Verwaltungsentscheidungen zu analysieren. Sie können verwaltungsorganisatorische Veränderungen aufgrund rechtlicher Gegebenheiten für den eigenen Arbeitsbereich neu planen, die dafür benötigten Bedarfe erkennen, zielorientiert umsetzen und organisieren. Sie reflektieren und analysieren Auswirkungen von politischem Wandel im Hinblick auf die Verwaltungsanforderungen im sozialen Rechtsstaat.

4.1 Verwaltungsrecht in der Sozialversicherung inkl. Rechtsanwendungslehre

Studienabschnitt	2. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	2,5 %	Kontaktstudium:	
Lehrende	Prof. Dr. Denis Hedermann	Präsenz	15
		Virtuell	4
		<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung <i>Virtuell:</i> Webinar <i>Begleitetes Selbststudium:</i> Skripte, Onlineaufgaben (inkl. Kollaboration)	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15
Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine		

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden kennen die grundlegenden Prinzipien und Methoden der Rechtslehre und Rechtsanwendung und können diese in der Praxis verarbeiten. Die Studierenden verfügen über Kenntnisse der einzelnen Formen des Verwaltungshandelns und sind in der Lage, entsprechende Formulierungsvorschläge und Entwürfe im Rahmen ihrer künftigen Fach- und Führungstätigkeit zu erarbeiten. Sie beherrschen Inhalt und Umfang der Informationspflichten eines Sozialversicherungsträgers und sind in der Lage, darauf basierend situationsadäquate Entscheidungen zu treffen. Sie überblicken verwaltungs- und zivilrechtliche Prozessabläufe. Sie sind in der Lage, Strategien zur Prozessführung und Prozessvermeidung zu entwickeln und entsprechende Schritte einzuleiten.
Lerninhalte:	
	▪ Legislative und Rechtsanwendungstechniken ▪ Grundsätze und Grundlagen des Verwaltungshandelns ▪ Handlungsinstrumente im Verwaltungsrecht und Informationspflichten der Verwaltung ▪ Abläufe und Steuerungsmöglichkeiten im Verwaltungsverfahren und im gerichtlichen Prozess inkl. vorläufiger Rechtsschutz ▪ Konsequenzen fehlerhaften Verwaltungshandelns ▪ Entschädigungspflichten

4.2 Staats- und Verfassungsrecht

Studienabschnitt	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	1,7 %	Kontaktstudium:	
Lehrende	Prof. Dr. Axel Weiß		
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Online Vorlesung, Online-Übung	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgaben, Video- und Audiopodcasts, Literaturstudium	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10
Voraussetzungen für die Teilnahme	Teilnahme am Modulteil 4.1		

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden kennen die Grundzüge verfassungsrechtlichen Rechtsschutzes und können grundrechtsrelevante Bereiche innerhalb der GUV identifizieren und sachgerecht handhaben. Sie können aktuelle staatsrechtliche Entwicklungen unter Beachtung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts einordnen.
Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, komplexe staats- und verfassungsrechtliche Sachverhalte in einem begrenzten Zeitrahmen zu strukturieren und aufzubereiten.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können staats- und verfassungsrechtliche Informationen für verschiedene Interessengruppen strukturiert und zielorientiert formulieren.
Selbstkompetenz	Sie können nach Abwägung von staats- und verfassungsrechtlichen Anforderungen unter Zeitdruck eine praxisgerechte Entscheidung vorschlagen.
Lerninhalte:	
	▪ Staats- und verfassungsrechtliche Strukturprinzipien - Staatsformbestimmungen und tragende Strukturmerkmale - Grundsätze, Methoden und Grenzen der Gesetzgebung - Modelle sozialer Gerechtigkeit - Ewigkeitsgarantie als Bestandsgewähr

	- Legislative Techniken ▪ Das System der Grundrechtsschutzes - Allgemeine Grundrechtslehre (Grundrechte als Abwehr-, Schutz- und Teilhaberechte; Drittwirkung von Grundrechten; Aspekte der objektiven Werteordnung) - Ausgewählte Grundrechte mit spezifischen Bezügen zur Sozialversicherung - Rechtsschutz bei grundrechtswidrigem Verhalten - Missbrauchsmöglichkeiten ▪ Grundzüge deutschen und europäischen Verfassungsprozessrechts und aktuelle Entwicklungen im deutschen und europäischen Verfassungsrecht²
--	---

² Eine Vertiefung erfolgt im Modul 6.1.

4.3 Zivilrecht und Beweisfragen

Studienabschnitt	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	1,7 %	Kontaktstudium:	
Lehrende	Prof. Dr. Katrin Kanzenbach		
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Webinare, Online-Vorlesung	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Skripte mit Selbststudienaufgaben, Onlineaufgaben	<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme	Teilnahme am Modulteil 4.1	<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, bei ihrer Tätigkeit im Sozialversicherungsträger zivilrechtliche Anforderungen und Relevanzen zu erkennen und sachgerecht anzuwenden. Sie können das Prozessrecht in Grundzügen anwenden und besitzen vertiefte Kenntnisse des Regressrechts, insbesondere zur sozialversicherungsrechtlichen Haftungsprivilegierung und zu potenziellen Regressmöglichkeiten. Sie sind befähigt, haftungsrelevante Folgen eines fehlerhaften Verwaltungshandelns abzuschätzen. Sie können UV-spezifische Besonderheiten des Sachenrechts, des Familienrechts und Erbrechts erkennen und sachgerecht handhaben. Sie sind mit den Grundlagen des Gesellschaftsrechts vertraut und befähigt, Organisation sowie das rechtliche und wirtschaftliche Handeln von Unternehmen einzuordnen.
Lerninhalte:	
	▪ Grundlagen des BGB und Schuldrecht - Verträge und allgemeine Geschäftsbedingungen - Schadensersatz bei vertraglichen und vertragsähnlichen Schuldverhältnissen - Rechtsquellen und Gestaltung von Regress - Delikte und Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung

	- Haftungsrecht (Grundlagen der Zurechnung, Verschuldens- und Gefährdungshaftung) ▪ Zivilprozessrecht - Verfahren und Rechtsmittel - Zwangsvollstreckung im Überblick - Justizielle Zusammenarbeit in Europa ▪ UV-spezifische Besonderheiten des Sachen-, Familien- und Erbrechts ▪ Grundlagen des Gesellschaftsrechts - Personen- und Kapitalgesellschaften im Überblick - Einführung in europäisches Gesellschaftsrecht
--	---

4.4 Arbeits- und Dienstrecht

Studienabschnitt	2. Semester	Modulart:		Pflichtmodul
Leistungspunkte	3	Arbeitsaufwand (workload)		
Gewichtung	2,5 %	Kontaktstudium:		
Lehrende	Prof. Dr. Katrin Kanzenbach	Präsenz	15	
		Virtuell	4	
Lehr-Lern-Formen:	Präsenz: Vorlesung, Seminaristische Übungen	Begleitetes Selbststudium		41
	Virtuell: Webinare, Online-Vorlesung	Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:		15
	Begleitetes Selbststudium: Skripte mit Selbststudienaufgaben, Onlineaufgaben			
Voraussetzungen für die Teilnahme	Teilnahme am Modulteil 4.1, Grundlagenkenntnisse des Arbeits- und Dienstrechts (Skript)			

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden kennen die rechtlichen Grundlagen des öffentlichen Dienstrechts. Sie sind in der Lage, die Regelungen über die Einstellung in Beamtenverhältnisse oder vergleichbare Stellungen und die berufliche Laufbahn von Beamten und Beamtinnen im Unterschied zu Tarifbeschäftigten in verwaltungspraktischen Fragestellungen anzuwenden. Sie kennen die Rechte und Pflichten von Beamten und Beamtinnen und Dienstherrinnen und können diese von den Rechten und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterscheiden. Sie kennen und verstehen die arbeits- und beamtenrechtlichen Möglichkeiten zur Personalsteuerung. Sie sind mit den im Arbeits- und Dienstrecht bestehenden Möglichkeiten zur Förderung und Anerkennung von guten Leistungen und zur Reaktion auf Leistungsmängel vertraut. Sie sind imstande, diese Maßnahmen in verwaltungspraktischen Fragestellungen anzuwenden. Die Studierenden sind in der Lage, das Beamten- und das Angestelltenverhältnis unter den Gesichtspunkten Leistungsorientierung, Bezahlungssysteme und Arbeitsplatzsicherheit kritisch zu bewerten und einander gegenüberzustellen. Sie kennen die Aufgaben und Rechtsstellung der Beschäftigtenvertretungen und sind mit den gesetzlichen Instrumenten zur Zusammenarbeit mit dem/der Gleichstellungsbeauftragten, dem Betriebs- oder Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung vertraut.
Lerninhalte:	

	▪ Verfassungsrechtliche Grundlagen des Berufsbeamtentums - verschiedene Rechtsquellen des Beamten- und Arbeitsrechts und ihre Wirkungsweise ▪ Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst unter Beachtung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) sowie der Landesgleichstellungsgesetze (LGG) und dem AGG ▪ Mitbestimmungsrecht, Personalvertretungsrecht und das Zusammenwirken mit den Beschäftigtenvertretungen ▪ Begründung von Beschäftigungsverhältnissen in der öffentlichen Verwaltung - Vor- und Nachteile der verschiedenen Dienstrechtsverhältnisse – Laufbahnbeamte/-innen und andere Bewerber/-innen ▪ Rechtsstellung der Beamten/innen - Disziplinarrecht und Rechtsschutz im Beamten/innenverhältnis ▪ Tarifvertragsrecht - TVöD, BG-AT, - Rechtsstellung der Tarifbeschäftigten ▪ Eingruppierungsgrundsätze - Bewertungsverfahren, - Arbeitsvorgang, - Tarifautomatik, - Entgeltordnung ▪ Leistungs- und Laufbahnrecht, - dienstliche Beurteilung als Voraussetzung für Stellenvergabe und Leistungsbezahlung, - Aufstieg und die Beförderung ▪ Gestaltung von Arbeitszeiten und Direktionsrecht (kunden- und arbeitsanfallorientierter Arbeitseinsatz, Fehlzeitenmanagement, Grenzen) ▪ Beendigung von Beamten/-innen und Angestelltenverhältnissen ▪ Dienstvorgesetzte im Kontext von Pflichtverletzungen (Schadenersatz, Disziplinarrecht, Kündigung)
--	--

Modul 5: Management von Organisationen

Studienabschnitt	2. und 3. Semester	Modulart:			Pflichtmodul	
Leistungspunkte	7	Arbeitsaufwand (workload)				
Gewichtung	6 %	<i>Kontaktstudium:</i>				
Gesamtmodul- koordination	Prof. Dr. Uwe Sewerin		Präsenz	35		
			Virtuell	9		
		<i>Begleitetes Selbststudium</i>			96	
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>			35	
Prüfungsform	Hausarbeit					
Voraussetzungen für die Teilnahme	Teilnahme an Modul 2					

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
	5.1 Strategisches Management und Change Prozesse gestalten (Teil1) (Pflicht: 4 LP)	Sommersemester
	5.2 Operatives Organisationsmanagement und Change Prozesse gestalten (Teil2) (Pflicht: 3 LP)	Wintersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, die Notwendigkeit der strategischen Ausrichtung eines Sozialversicherungsträgers zu erkennen. Sie überblicken das entsprechende Instrumentarium zur strategischen Führung sowie zur Weiterentwicklung und Reform von Organisationen der öffentlichen Verwaltung. Sie können für konkrete Organisationen passende strategische Instrumente situativ entwickeln und einsetzen. Ebenso sind sie in der Lage, die operativen Prozesse eines Sozialversicherungsträgers mit geeigneten Instrumenten zu steuern.

5.1 Strategisches Management und Change Prozesse gestalten (Teil1)

Studienabschnitt:	2. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Uwe Sewerin, Prof. Dr. Benjamin Diehl	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Online-Aufgabe inkl. Kollaboration	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme an Modul 2	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden können Umwelt- und Bedingungsfaktoren für einen Sozialversicherungsträger als agile Organisation erkennen und analysieren. Die Studierenden verstehen ausgewählte unterschiedliche Organisationsansätze und können die Ansätze im eigenen Haus analysieren und einordnen. Sie verstehen verschiedene Managementkonzepte und können sie für die eigene Verwaltung diskutieren und bewerten. Die Studierenden können strategische Ziele für einen Sozialversicherungsträger formulieren. Sie verstehen Instrumente und Verfahren der Strategie-Umsetzung sowie deren Voraussetzungen und Wirkungen und können die Implementierung von Strategien planen. Sie sind in der Lage, das Vorgehen, Methoden und Instrumente zur strategischen Steuerung und Überwachung einer Organisation der öffentlichen Verwaltung anzuwenden. Die Studierenden sind in der Lage, relevante Veränderungen und Herausforderungen für eine Organisation zu identifizieren. Sie verstehen das Instrumentarium der Organisationsentwicklung und des Change Managements und können es nutzen, um die Organisation adäquat zu entwickeln.
Methodenkompetenz	Die Studierenden können sachgemäß und systematisch strategische Entscheidungen unter Berücksichtigung übergreifender Ziele und Bedingungen treffen.

Sozialkompetenz	Sie sind in der Lage, die Meinungsbildung und Entscheidungsfindung der relevanten Akteure und Gremien der Strategieformulierung und -umsetzung zu unterstützen. Sie können alle relevanten Entscheidende, Gestaltende und Betroffene proaktiv in Veränderungsprozesse einbinden und informieren.
Lerninhalte:	
	▪ Systemtheoretische Grundlagen und deren Auswirkungen auf den Managementprozess - Agilität als Voraussetzung innovativer Organisationen - Notwendigkeit von strategischer Planung und Kontrolle ▪ Managementtheorien und organisationstheoretische Ansätze im Kontext von Verwaltungswissenschaft, Policy- und Management-Forschung - ausgewählte organisationstheoretische Ansätze zwischen Taylorismus, Human Relations-Ansatz und New Public Management - organisatorische Gestaltungselemente des New Public Management für das strategische und operative Management³ ▪ Managementkonzepte, -funktionen und -rollen im öffentlichen Sektor ▪ Umwelt- und Bedingungsfaktoren einer öffentlichen Verwaltung und deren Analyse ▪ Instrumente zur Entwicklung und nachhaltigen Umsetzung einer Strategie - Planungs-, Entscheidungs- und Steuerungstechniken inkl. Qualitätsmanagement - Instrumente der Kundenorientierung ▪ Gestaltung von Veränderungsprozessen in Organisationen - Arten des Wandels (Strategie-, Kultur-, Struktur- und Prozesswandel) - Management des Wandels - Innovationsmanagement zur Neuausrichtung

³ In enger Verzahnung zum Modul Führung gelehrt.

5.2 Operatives Organisationsmanagement und Change Prozesse gestalten (Teil 2)

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl; N.N.	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium, Projektarbeit	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme an Modul 2		

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, OE- und Veränderungsprozesse unter Berücksichtigung von Führungsgrundsätzen sowie externen, internen und personalen Rahmenbedingungen in agilen Organisationen zu steuern. Sie verstehen, wie sich der Einsatz neuer Medien auf die Reform der öffentlichen Verwaltung, Verwaltungsorganisation und Verwaltungsverfahren auswirkt, welche Rechtsfragen daraus erwachsen und auf welchem Weg der IT-Bedarf befriedet werden kann. Die Studierenden verstehen Modelle operativer Planung und sind in der Lage, passgenaue Modelle für einen Sozialversicherungsträger zu erarbeiten und einzusetzen. Sie können Budgets auf der Basis von Aufgabenanalysen einschätzen und die Verwendung der Budgets steuern. Sie können den Personalbedarf und -einsatz für analysierte Prozesse planen. Sie können ausgewählte Prozesse in der öffentlichen Verwaltung als agile Organisation modellieren und restrukturieren. Sie sind in der Lage, das Instrumentarium des Prozessmanagements zur Optimierung von Arbeitsabläufen einzusetzen. Sie können Teams und deren Arbeitsteilung planen, Tätigkeitsbereiche koordinieren, die Zusammenarbeit an Schnittstellen unter Einbezug der angrenzenden Bereiche gestalten und Arbeitsergebnisse entlang der Ziele überprüfen. Durch den Einsatz von Methoden und Instrumenten des Qualitätsmanagements können sie die Qualität der Ergebnisse sicherstellen.
Methodenkompetenz	Sie können Arbeits-, Aufgaben- und Prozessanalysen durchführen. Die Studierenden können Prozesse der Organisationsentwicklung managen.

Sozialkompetenz	Die Studierenden können ihre eigene Rolle im Rahmen von Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozessen reflektieren und klären. Sie können ihr Vorgehen im operativen Organisationsmanagement mit den relevanten Akteuren abstimmen.
Lerninhalte:	
	▪ Organisationsentwicklung in öffentlichen Institutionen - Umgang mit Widerständen in Veränderungsprozessen - Rahmenbedingungen und Agilität zwischen Aufbaustruktur und Prozessarchitektur - Instrumente, Methoden und Szenarien/Muster erfolgreicher Organisationsentwicklung - Organisatorisches Lernen als Theorie kontinuierlichen organisatorischen Wandels ▪ eGovernment als Organisationsentwicklung - Auswirkungen auf Verwaltungsorganisation und Verwaltungsverfahren - Rechtsfragen ▪ IT-Bedarfe, Medienkompetenz und damit verbundene Herausforderungen ▪ Operative Planung und Kontrolle - Zusammenhang von operativem und strategischem Planungssystem - Merkmale und Modelle operativer Planung - Budgets als Steuerungsinstrumente - Computergestützte Informationssysteme zur operativen Kontrolle ▪ Operative Strukturgestaltung - Organisatorische Differenzierung (Arbeits- und Aufgabenanalyse), Aufgabenklassifikationen im Rahmen von Arbeitsprozessen - Organisatorische Integration und Einflussgrößen ▪ Prozesse in der Verwaltung - Prozessmanagement: Prozesse an Unternehmensstrategie ausrichten, Prozesse modellieren und analysieren, Management erfolgskritischer Prozesse, Prozesstransformation durch Restrukturierung - Digitalisierung von Prozessen - Prozessstörungen und Lösungsstrategien - Führungsinstrumente im Kontext des Prozessmanagements - Systeme und Instrumente des Qualitätsmanagements inkl. Evaluation

Modul 6: Internationalisierung staatlichen Handelns, Schwerpunkt Europäisierung

Studienabschnitt	2. Semester	Modulart:	Wahlpflichtmodul
Leistungspunkte	6	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	5 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodulkoordination	Prof. Dr. Kathrin Brünner	Präsenz	30
		Virtuell	9
		<i>Begleitetes Selbststudium</i>	81
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	30
Prüfungsform	Referat (in einem Modulteil, möglichst nach Wahl der Studierenden)		
Voraussetzungen für die Teilnahme	Teilnahme an Modul 4		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
<i>Hinweis: Ist Modulteil 6.1 und 6.2+6.3 <u>oder</u> 6.4 zu absolvieren.</i>	6.1 Grundlagen der Internationalisierung staatlichen Handelns – Schwerpunkt Europa (P: 2 LP)	Sommersemester
	6.2 Europarecht (WP: 2 LP)	Sommersemester
	6.3 Sozialversicherungssysteme im internationalen Vergleich (WP: 2 LP)	Sommersemester
	6.4 Vergaberecht und -verfahren (WP: 4 LP)	Sommersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Im Zuge globaler wirtschaftlicher und politischer Beziehungen erwerben die Studierenden grundlegendes Wissen über die Internationalisierung staatlichen Handelns, deren Hintergründe und Entwicklungslinien. Die Studierenden sind in der Lage, wesentliche Entwicklungen der politischen und rechtlichen Integration auf internationaler und europäischer Ebene sowie zugehörige Rechtsquellen des Völkerrechts, supranationalen Rechts sowie des europäischen Unionsrechts inkl. deren Relevanz für die Sozialversicherungsträger zu erläutern. Sie kennen unterschiedliche Sozialversicherungssysteme verschiedener Länder und sind in der Lage, europäische Entwicklungen auf Basis theoretischer Erklärungsmodelle einzuordnen. Darüber hinaus kennen sie die wesentlichen Grundlagen des europäischen Vergaberechts und können im Bedarfsfall diese auf konkrete Prozesse der Verwaltung anwenden und Entscheidungen entsprechend vertreten.

6.1 Grundlagen der Internationalisierung staatlichen Handelns – Schwerpunkt Europa

Studienabschnitt:	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung:	1,7 %	Kontaktstudium:	
Lehrende:	N.N.		Präsenz 10
			Virtuell 3
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
	<i>Virtuell:</i> Webinar	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Skript, Online-Aufgaben inkl. Kollaboration; Video-Podcast		
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme an Modul 4		

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden kennen die Instrumente zwischenstaatlichen und supranationalen Handelns. Sie sind in der Lage, die politische, wirtschaftliche und rechtliche Bedeutung zwischen- und überstaatlichen Handelns zu erläutern. Insbesondere können sie diese Aspekte auf die Integration der Europäischen Union übertragen. Die Studierenden kennen die Organe und Institutionen der EU und können die unterschiedlichen Rechtssetzungsakte in ihren Grundlagen und Auswirkungen auf die Mitgliedstaaten, Verwaltungen und Bürger beschreiben. Die Studierenden kennen und verstehen die Grundlagen des Mehrebenensystems der Europäischen Union. Sie sind in der Lage, die Rolle der EU in ihrem regionalen und/oder branchenspezifischen Umfeld zu analysieren. Die Studierenden sind mit den Auslandsbeziehungen der DGUV vertraut und können deren Relevanz für den eigenen Sozialversicherungsträger diskutieren und einordnen.
Selbstkompetenz	Sie sind in der Lage, internationale und europäische Entwicklungen auf der Basis theoretischer Erklärungsmodelle zu bewerten und aktuelle Entwicklungen europäischer Politik einzuschätzen. Die Studierenden sind mit internationalen Verflechtungen staatlichen Handelns vertraut. Sie kennen den europäischen Integrationsprozess auf politischer, wirtschaftlicher, rechtlicher und sozialer Ebene und können Problemfelder, insbesondere im Hinblick auf die Systeme der sozialen Sicherung beschreiben. Sie sind in der Lage, zu entsprechenden aktuellen Fragen fundiert Stellung zu nehmen.

Lerninhalte:

- Grundlagen des zwischenstaatlichen Abkommensrechts, des Völkerrechts und des supranationalen Rechts
 - Historische Entwicklung
 - Quellen des Völkerrechts
 - Einbindung Deutschlands in internationale Organisationen und Vereinigungen
 - Besondere supranationale Normen (UN-Menschenrechtsabkommen, UN-Sozialpakt, UN-Behindertenrechtskonvention, allgemeine Erklärung der Menschenrechte)
 - Bilaterale Abkommen über Soziale Sicherheit
 - Grundlagen der Europäischen Union
 - Historische Entwicklung
 - Vergleich Systematik der Rechtsquellen im Völker- und Europarecht
 - Europawahlen
 - Grundrechtsschutz
- Die EU im politischen und regionalen Umfeld

6.2 Europarecht

Studienabschnitt:	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung:	1,7 %	Kontaktstudium:	
Lehrende:	N.N.		Präsenz 10
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung		Virtuell 3
	<i>Virtuell:</i> Webinar	<i>Begleitetes Selbst-</i> <i>studium</i>	27
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Skript, Online-Aufgaben inkl. Kollaboration; Video-Podcast	<i>Prüfungsvorberei-</i> <i>tendes Selbststu-</i> <i>dium:</i>	10
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme an Modul 4		

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, Rechtsquellen des Europäischen Unionsrechts darzulegen und zu erläutern, wodurch diese gekennzeichnet sind. Sie können die unterschiedlichen normativen Ebenen und ihr Zusammenwirken (Mehrebenensystem) erläutern. Sie kennen wesentliche Elemente des primären und sekundären Europarechts. Die Studierenden verstehen die konkrete Bedeutung des Unionsrechts für das Verwaltungshandeln.
Selbstkompetenz	Sie berücksichtigen die Auswirkungen des Unionsrechts auf das Handeln in der Verwaltung und sind in der Lage, sie beim Normenvollzug entsprechend zu berücksichtigen und sich mit neuen Handlungserfordernissen vertraut zu machen.
Lerninhalte:	
	▪ Rechtsinstrumente des Europäischen Unionsrechts ▪ Integrationsverantwortung nationaler Parlamente – Verhältnis zu nationalen Rechtsordnungen ▪ Umsetzung und Vollzug des Unionsrechts in Deutschland - Anwendungsvorrang ▪ Grundfreiheiten und ihre Bedeutung für europäische Unternehmen ▪ Ausgewählte Beispiele für Europarechtsbereiche der Sozialversicherung (Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Europäisches Arbeitsschutzrecht; Datenschutz) ▪ Systeme der sozialen Sicherung in Europa

	- Koordinierungskompetenz der EU versus mitgliedstaatlicher Souveränität - Primäres und sekundäres europäisches Sozialrecht - Konsequenzen aus unterschiedlichen Systemen der sozialen Sicherung - Bestimmungen des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts in grenzüberschreitenden Fällen ▪ Europapolitik und europäische Rechtsprechung⁴ - Internationale und nationale Rahmenbedingungen - Einflussnahme von Mitgliedstaaten, Drittstaaten und Privaten Institutionen
--	---

⁴ Grundlagen werden bereits im Modul 4.2 (Staats- und Verfassungsrecht) vermittelt. Hier erfolgt eine Vertiefung.

6.3 Sozialversicherungssysteme im internationalen Vergleich

Studienabschnitt:	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung:	1,7 %	Kontaktstudium:	
Lehrende:	N.N.		
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Skript, Online-Aufgaben inkl. Kollaboration; Video-Podcast	<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme an Modul 4	<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fach- kompetenz	Die Studierenden haben vertiefte Kenntnisse über die Ausprägungen und Wurzeln des Sozialstaates. Sie kennen und verstehen die historische Entwicklung sozialer Sicherungssysteme allgemein und im speziellen Vergleich ausgewählter Länder.
Methoden- kompetenz	Sie sind auf Basis vergleichender Analysen in der Lage, politische, gesellschaftliche, rechtliche und ökonomische Aspekte des Sozialstaates zu untersuchen und wissen um deren Vor- und Nachteile. Die Studierenden können soziale Sicherungssysteme differenziert diskutieren und ihre Argumentation wissenschaftlich fundiert darstellen.
Lerninhalte:	
	▪ Ausprägungen und Wurzeln von Sozialstaaten und sozialer Sicherungssysteme ▪ Integration neuer Beschäftigungsformen in verschiedenen sozialen Sicherungssystemen ▪ Rechtliche, sozio-kulturelle, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen sozialer Sicherungssysteme ▪ Vergleich sozialer Sicherung in ausgewählten Ländern ▪ Reformbemühungen sozialer Sicherungssysteme ausgewählter Länder (insbesondere mit Blick auf aktuelle Herausforderungen)

6.4 Vergaberecht und -verfahren

Studienabschnitt:	2. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	4	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung:	3,5 %	Kontaktstudium:	
Lehrende:	N.N.		
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung	Präsenz	20
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium, Skript, Online-Aufgaben inkl. Kollaboration; Video-Podcast	<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	54
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme an Modul 4	<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	20

Lernergebnisse:	
Fach- kompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, die rechtlichen Grundlagen des Beschaffungswesens einzuordnen. Sie kennen praktische Auswirkungen und können die Relevanz des Vergaberechts für Beschaffungsvorgänge erläutern und vertreten. Sie überblicken Hintergründe zu Abläufen und Verfahrensregelungen und sind mit den elektronischen Verfahren im Kontext des eGovernments vertraut.
Selbst- kompetenz	Die Studierenden können Mitarbeitenden die Bedeutung vergabe-rechtlicher Vorschriften bzw. die Gefahren ihrer Verletzung erläutern. Sie können Beschaffungsprozesse der eigenen Häuser einordnen und sind in der Lage, Abstimmungen herbeizuführen und steuernd in entsprechenden Prozessen aktiv zu werden.
Lerninhalte:	
	▪ Rechtsgrundlagen und Grundsätze des öffentlichen Beschaffungswesens ▪ Entwicklungen im internationalen und nationalen Vergaberecht ▪ Rechtskonforme Beschaffungen der öffentlichen Hand – Oberschwellenbereich und Unterschwellenvergabe ▪ Vergaberecht und eGovernment – Elektronische Verwaltungsverfahren und Handlungsmaßstäbe für den IT-Einsatz

	▪ Verwaltungsvorschriften – Abläufe und Verfahrensregelungen ▪ Management und Steuerung von entsprechenden Prozessen
--	--

Modul 7: Personalmanagement

Studienabschnitt	3. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte	6	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	5 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodul- koordination	Prof. Dr. Katrin Kanzenbach	Präsenz	30
		Virtuell	9
		<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	81
Prüfungsform	Vortrag/Präsentation	<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	30
Voraussetzungen für die Teilnahme	Teilnahme am Modul 4.4 – Arbeits- und Dienstrecht		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
	7.1 Die Relevanz des Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung (P: 2 LP)	Wintersemester
	7.2 Personalmanagement-Zyklus (P: 2 LP)	Wintersemester
	7.3 Personalführung (P: 2 LP)	Wintersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, die aktuellen Herausforderungen und Prozesse des Personalmanagements unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Theorien und Modelle ziel- und kontextadäquat zu erkennen, zu planen, umzusetzen und kritisch zu reflektieren. Sie überblicken den Personalmanagement-Zyklus innerhalb von Organisationen und können dafür adäquate operative Methoden und Verfahren entwickeln und einsetzen. Ebenso sind sie in der Lage, auf der Managementebene in Organisationen Teammitglieder und Gruppen situativ geeignet zu steuern und zu entwickeln.

7.1 Die Relevanz des Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Katrin Kanzenbach	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Webinare, Online-Vorlesung	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Skripte mit Selbststudienaufgaben, Projektarbeit, Onlineaufgaben	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 4.4 – Arbeits- und Dienstrecht		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls können die Studierenden die Herausforderungen und Relevanz des Personalmanagements für die öffentliche Verwaltung darstellen und diese für ihre Organisationseinheit ableiten und bewerten. Die Studierenden erkennen die zunehmende Bedeutung des Personals als Faktor in der Arbeitswelt in Organisationen. Sie können die unterschiedlichen Begrifflichkeiten des Personalmanagements entsprechend zuordnen und wissen, dass der moderne Begriff „Human Resources Management“ den Mitarbeiternden als wichtige Ressource und als Leistungsträger/innen, der entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation ist, umfasst. Sie verstehen die rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen für das heutige Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung und können insbesondere die Personalbedarfsermittlung als Grundlage der Personalsteuerung berücksichtigen und anwenden.
Methodenkompetenz	Die Studierenden können von den aktuellen Herausforderungen die wichtigsten Aufgaben für das Personalmanagement auf ihre Organisationseinheit ableiten, anwenden und mit der Organisationsstrategie verbinden. Die Studierenden können das Personalmanagement als Teil des allgemeinen Managementprozesses einordnen. Sie sind in der Lage, die Akteure des Personalmanagements vertikal und horizontal einzubinden und können mit diesen zusammenwirken.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können ihr Vorgehen und ihre Entscheidungen im Personalmanagement gegenüber Akteuren des Personalmanagements und der Geschäftsleitung darlegen und begründen.

Lerninhalte:

- Begriff und Aufgaben des Personalmanagements
- Der Wandel des Personalmanagements
- Beitrag des Personalmanagements zur Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen
- Die Personalbedarfsermittlung als Grundlage der Personalsteuerung in der öffentlichen Verwaltung
- Gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen, haushaltsrechtliche Voraussetzungen, funktionsgerechte Stellenpläne
- Aktuelle Herausforderungen im Personalmanagement – Megatrends
- Die demographische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Personalarbeit für die öffentliche Verwaltung
- Organisationsaufbau (Aufbau- und Ablauforganisation)
- Prozess- und funktionsorientierte Organisation
- Aufbaustrukturen des Personalmanagements – Aufgabenteilung zwischen Personalmanagement und Führungskraft, Rolle der Führungskraft, Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen, Verantwortlichkeiten
- Weitere Akteure/-innen des Personalmanagements innerhalb der Organisation und deren Zusammenwirken

7.2 Personalmanagement-Zyklus

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Katrin Kanzenbach	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Webinare, e-Coaching	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium; Projektarbeit	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 4.4 – Arbeits- und Dienstrecht		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden können die einzelnen Phasen des Personalmanagement-Zyklus beschreiben und kennen die relevanten Methoden, Verfahren und Instrumente zur Anwendung innerhalb der Organisation. Die Studierenden kennen die Aufgabe und Grundlagen der Personalbedarfsermittlung und Erfordernis einer hinreichenden Planung, Dokumentation und Anpassung des Personalbedarfs an Veränderungen für die öffentliche Verwaltung. Die Studierenden können ausgewählte Instrumente und Verfahren der Personalbedarfsermittlung, -beschaffung und Personalauswahl mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen beschreiben. Sie kennen passende Instrumente, Verfahren und Wege der Personalbeschaffung und der Personalauswahl für konkrete Bedarfe und können diese anwenden. Die Studierenden können die Ziele der Personalentwicklung für eine Organisationseinheit, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie, formulieren. Sie können für konkrete Personalentwicklungsbedarfe geeignete Wege und Instrumente der Personalentwicklung auswählen und gestalten. Sie können leistungsförderliche Einflussfaktoren (Inhalte, Verantwortung) und Rahmenbedingungen (zeitlich, finanziell) der Arbeit erkennen und sie entsprechend leistungsförderlich gestalten. Sie kennen die Anreiz-, Entlohnungs- und Beteiligungssysteme und können ihre rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Wirkungen auf die Mitarbeiter/innen einordnen und beschreiben.

Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, zielorientierte Personalressourcensteuerung durchzuführen, notwendige personelle Veränderungen strukturiert mit entsprechenden Instrumenten vorzubereiten und die notwendigen Schritte zur Personalplanung, -auswahl, -beurteilung und Entwicklung der Teammitglieder einzuleiten. Sie können den Aufbau des Personalmanagement-Zyklus ganzheitlich beschreiben sowie seine Merkmale, Methoden, Instrumente und Vor- und Nachteile, Voraussetzungen beschreiben und diskutieren. Die Studierenden können die Wirkungen der eingesetzten Instrumente und Verfahren reflektieren und vor dem Hintergrund der angestrebten Ziele anwenden und evaluieren. Dazu werden Fallbeispiele (Best Cases) besprochen und den Studierenden die Möglichkeit gegeben, ihre Erfahrungen auszutauschen. Die Studierenden können Teammitglieder einarbeiten, auswählen, und gezielt entwickeln, fördern und coachen.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können personalwirtschaftliche Erhebungen hinreichend planen und ihr Vorgehen und ihre Entscheidungen gegenüber der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern/innen darlegen und begründen. Die Studierenden können in Personalgesprächen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen PE-Bedarfe ermitteln und konkrete PE-Maßnahmen vereinbaren.
Lerninhalte:	
	▪ Personalbedarfsermittlung - Verfahren und Methoden zur Bedarfsermittlung/-bemessung (Überblick), Rahmenbedingungen für den kurz-, mittel- und langfristigen Personalbedarf (Verpflichtung zur Ermittlung des Personalbedarfs, Haushaltsrecht und Stellenplan, Stellenpläne und Vorgaben für die öffentlichen Verwaltungen) - Kapazitätsplanung für Personalveränderungen und Nachbetrachtung bei neuen Aufgaben und Planstellen - Entwicklung eines Musterkonzeptes zur Bemessung von Arbeitsaufgaben ▪ Personalbeschaffung - Anforderungen an Stellenausschreibungen und das Verfahren (GG, AGG, BBG, BGleIG, BPersVG, SGB IX, ...) ⁵ - Überblick über interne und externe Beschaffungswege - Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen ▪ Personalauswahl - Überblick über Bewerbungsverfahren

⁵ Verweis auf M 4.4 Arbeits- und Dienstrecht – Kenntnis der rechtlichen Grundlagen

	- Standardisierte Interviews - Assessment Center (AC) ▪ Personaleinsatz - On-boarding innerhalb des Teams gestalten (Schnittstelle) - Anforderungsanalyse und Bemessung von Arbeitsaufgaben - Aufgabenzuschnitt und -gestaltung - Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten (Teilzeitbeschäftigung, alternierende APL) - Verschiedene Anreiz-, Entlohnungs- und Beteiligungssysteme im öffentlichen Dienst (TVöD/BG-AT/VKA)⁶ ▪ Leistungsbeurteilungen - Formen der Leistungsbeurteilung (dienstliche Beurteilung)⁷ - Methoden, Verfahren, Wege und Instrumente der Leistungsmessung und Potenzialbeurteilung, Potenzialeinschätzung, - Durchführung der Leistungsbeurteilung - Gleichstellungsaspekte bei der Beurteilung, Verfahren, Fehler - Ableitung und Vereinbarung von Maßnahmen ▪ Personalentwicklung - Begriff und Ziele zur Entwicklung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen - Verfahren und Instrumente zur Erhebung des Personalentwicklungs- und Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter/innen - Entwicklungsbedarf und Kandidatenwahl - Spannungsfeld Laufbahneempfehlungen und -entscheidungen - Wissenstransfer im Team, Bildungscontrolling - Die Rolle der Führungskraft in der Personalentwicklung - Überblick Instrumente des Coachings und Mentorings - Nachfolgemanagement
--	--

⁶ Verweis auf Modul 4.4 – Kenntnis der rechtlichen Grundlagen

⁷ Verweis auf Modul 4.4 – Kenntnis der rechtlichen Grundlagen

7.3 Personalführung

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Wahlpflicht- modul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Katrin Kanzenbach	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Webinare, E-Coaching	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgaben inkl. Kollaboration, Projektarbeit, Literaturstudium	<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 4.4 – Arbeits- und Dienstrecht		
		<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, die Aktionsfelder im Personalmanagement auf zwei Ebenen einzuordnen. Die Studierenden verstehen die strategische Personalführung als langfristige Konzeption des Führungsinstrumentariums in ihrer Organisation und können die Bedeutung für ihre OE ableiten. Sie identifizieren die Organisationskultur als gemeinsames Normen- und Wertesystem, als Potenzial für einheitliche Richtungsinformation in der Organisation. Sie erkennen den Zusammenhang, dass auf der einen Seite die Personalführung durch die Organisationskultur unterstützt wird und auf der anderen Seite die Personalführung auf die Organisationskultur einwirkt. Die Studierenden können auf der Management Ebene die Werkzeuge und Tools der Personalführung als Optimierung der Interaktion zwischen Führungskraft und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf eine weitgehende Integration von Organisations- und Individualzielen anwenden. Die Studierenden sind in der Lage, Handlungsempfehlungen abzuleiten und Maßnahmenkonzepte für die sich wandelnden Arbeits- und Kompetenzanforderungen über ein ganzes Erwerbsleben zu erstellen, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern/innen zu erhalten. Die Studierenden können die entsprechende Form der Führung in der jeweiligen Teamsituation anwenden, um damit ihre Teammitglieder gezielt zu motivieren, zu entwickeln und zu fördern, um somit eine Steigerung der Teamperformance zu erreichen.

Lerninhalte:

- **Strategische Ebene: Kulturorientiertes Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung**
 - Die personalpolitische Zielstellung
 - Strategische Personalführung durch die Organisationskultur in der öffentlichen Verwaltung
 - Entwicklung, Förderung und Transformation einer Organisationskultur
 - Wichtige Indikatoren und Variablen einer Organisationskultur
 - Diverse und inklusive Organisationskultur
 - Leitbild, Leitlinien, Führungsleitlinien in Organisationen
 - Demografie-Management in der Verwaltung
 - Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

- **Management Ebene: Führung von Teams und Gruppen**
 - Die Rolle der Führungskraft als Personalmanager/in
 - Bemessung von Führungs- und Leitungsaufgaben
 - Leitungsspanne einer Führungskraft
 - Modelle und Theorien zur Personalführung (strukturierende Führung, reduzierende Führung, Führung auf Distanz – virtuelle Teams, Telearbeit, mobiles Arbeiten, alternierende APL, selbstorganisierte Teams)
 - Schaffung von Rahmenbedingungen zur Führung
 - Interaktion zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/innen
 - Die Gleichstellung als Aufgabe der Führungskraft
 - Der anerkennende Erfahrungsaustausch
 - Entwicklung und Förderung von Teammitgliedern
 - Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Teammitglieder anhand betrieblicher Beispiele

Modul 8: Führung in Organisationen

Studienabschnitt	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte	12	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	10 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodul-koordination	Prof. Dr. Benjamin Diehl	Präsenz	60
		Virtuell	17
		<i>Begleitetes Selbststudium</i>	163
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	60
Prüfungsform	Portfolio-Prüfung (Test, Veranstaltungsbegleitende Leistungen, Reflexionsaufgaben)		
Voraussetzungen für die Teilnahme	Keine		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
	8.1 Werteorientierte Führung und Rolle als Führungskraft (P: 2 LP)	Wintersemester
	8.2 Psychologische Grundlagen der Führung (P: 2 LP)	Wintersemester
	8.3 Führungstheorien, -modelle und -instrumente (P: 3 LP)	Wintersemester
	8.4 Kommunikation, Störungen und Konflikte in der Führung (P: 3 LP)	Wintersemester
	8.5 Gesundheitsorientiertes Führen (P: 2 LP)	Wintersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden können vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Theorien und Modelle unter Einbezug ethischer Erwägungen ziel- und kontextadäquate Führungsprozesse planen, durchführen und bewerten. Sie sind in der Lage in verschiedenen Führungssituationen ⁸ individuell und situativ zu führen. Dabei sind sie dazu fähig und bereit, ihr eigenes Führungshandeln kritisch zu reflektieren.

⁸ Da sich das Modul an eine heterogene Gruppe von Studierenden richtet, die sich entweder bereits in Führungspositionen befinden, eine solche anstreben oder Aufgaben mit einer fachlichen Führungsverantwortung innehaben (werden), kann es sich dabei um formelle Führungs- ebenso wie um weniger formelle Leitungssituationen handeln.

8.1 Werteorientierte Führung und Rolle als Führungskraft

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl, Prof. Dr. Bert Wagener	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium, Video-/Audiopodcast, Skripte mit Selbststudienaufgaben	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden erkennen unterschiedliche Menschenbilder als Grundlage von Denken und Handeln. Sie können vor diesem Hintergrund Ethikkonzepte einander gegenüberstellen und in Bezug auf Führung analysieren. Sie sind in der Lage, Grundlagen ethischen Verhaltens in Verwaltungen und Organisationen zu erkunden und unterschiedliche Ausprägungen von Führungshandeln dazu in Relation zu setzen. Die Studierenden sind sich genderspezifischen Unterschieden in der Führung bewusst und sind in der Lage, diese differenziert zu nutzen. Sie verstehen Herausforderungen der Heterogenität von Mitarbeitenden – wie unterschiedliche Leistungsniveaus, verschiedene Lebensphasen, Herkunft, Diversität oder Behinderung – und können diese in ihrem Führungshandeln adäquat berücksichtigen.
Methodenkompetenz	Sie können ihr eigenes Führungshandeln und/oder internalisierte Verhaltensweisen für spätere Führungsaufgaben und dessen Wirkungen mit Hilfe angemessener Methoden reflektieren.
Sozialkompetenz	Sie können Gesprächssituationen mit Mitarbeitenden situationsangemessen gestalten.
Selbstkompetenz	Die Studierenden können die eigene Führungsrolle und ihr Führungshandeln im Kontext der öffentlichen Verwaltung kritisch hinterfragen. Sie sind dazu bereit und fähig, ihre Selbstführung als Voraussetzung für das eigene Führungshandeln zu reflektieren.

	Sie können ihr eigenes Führungshandeln vor dem Aspekt ethischen Verhaltens in Verwaltung und Organisationen bewerten.
Lerninhalte:	
	▪ Grundlagen der Führung - Ethische Kriterien von Führung - Theorie der Menschenbilder - Werte(entwicklung) bei Individuen, Gruppen und Organisationen ▪ Rollentheorie, Selbstverständnis und berufliche Identität (ethische Vorbildfunktion, ...) ▪ Genderkompetente Führung und Arbeitsgestaltung ▪ Gleichstellung als wertorientierter Führungsschwerpunkt ▪ Diversity, Inklusion und Heterogenität - Selbstführung von Individuen - Selbstorganisation von Gruppen und Organisationen ▪ Führung ohne Führungsfunktion

8.2 Psychologische Grundlagen der Führung

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Bert Wagener	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium, Audio-/Videopodcast, Skripte mit Selbststudienaufgaben	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, unterschiedliche psychologische Grundlagen im Kontext verschiedener Führungstheorien und -modelle zu diskutieren. Sie können die psychologischen Grundlagen in ihrem Führungshandeln umsetzen. Aus grundlegenden Motivationstheorien können sie Erkenntnisse für die Motivation von Mitarbeitern/innen ziehen und diese in entsprechendes Handeln übertragen. Grundlagen bilden hierfür unter anderem auch die Zusammenhänge der o.g. Aspekte unter dem Blickwinkel der Leistung und Gesundheit.
Methodenkompetenz	Sie sind in der Lage, Strategien zur Gestaltung typischer Arbeitsabläufe und Interaktionsmuster in der Führungsrolle zu entwickeln und anzuwenden.
Sozialkompetenz	Sie können, unterstützt durch Instrumente und Methoden der Gesprächsführung und Wahrnehmung, Mitarbeiter/innengespräche situationsgerecht und zielorientiert gestalten. Sie können für Mitarbeitende individuell und aufgabenbezogen Motivation stiften und erkennen deren Potenziale und Restriktionen.
Selbstkompetenz	Sie können das eigene Führungshandeln aus unterschiedlichen Perspektiven beurteilen.

Lerninhalte:

- Psychologische Aspekte der Mitarbeiter/innenführung (Überblick)
- Die Rolle der Führung für die Mitarbeiter/innengesundheit
- Vom Mitarbeiter/von der Mitarbeiterin zur Führungskraft
- Der Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und deren individuellen Bedürfnisse (Einbeziehung UN BRK)
- Motivation (Motivationstheorien und -modelle)
- Psychologische Grundlagen der Kommunikation in Führungssituationen
- Zeitmanagement und Abgrenzung als Führungskraft

8.3 Führungstheorien, -modelle und -instrumente

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium, Videopodcast	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden überblicken wesentliche Führungstheorien, -modelle und -instrumente. Sie können auf Basis theoretisch-konzeptioneller Ansätze der Mitarbeiter/innenführung personenbezogene Führungsprozesse planen. Sie sind in der Lage, mit Mitarbeitenden unternehmensstrategisch und entwicklungsbezogen adäquate Ziele zu vereinbaren und mit ihnen gemeinsam die Erreichung dieser Ziele zu überprüfen.
Methodenkompetenz	Sie können direkte und indirekte Führungsinstrumente und Kommunikationstechniken vor dem Hintergrund verschiedener Menschenbilder anwenden und die jeweiligen Auswirkungen beurteilen. Sie können mithilfe der Theorien/Modelle konkrete Führungssituationen analysieren und bewerten.
Sozialkompetenz	Sie sind dazu in der Lage, Führungsinstrumente in der sozialen Interaktion mit ihren Mitarbeitenden situationsangemessen anzuwenden.
Selbstkompetenz	Sie können auf Grundlage ihrer Analyse selbstbewusst Entscheidungen treffen und haben die Bereitschaft deren Folgen (selbst)kritisch-evaluativ zu überprüfen.
Lerninhalte:	
	▪ Führungstheorien/-modelle - klassische Führungsstile (Modelle zum Führungsverhalten)

	- Führungstheorien (merkmalsorientierte, verhaltensorientierte und situative Ansätze) - Führung und Management: Unterscheidungen, Überschneidungen (Managementansätze aus Führungsperspektive)⁹ ▪ Instrumente der Mitarbeiter/innenführung - direkte Führungsinstrumente (Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungssysteme, Aufgabenzuordnung, Mitarbeiter/innengespräche, Feedbacksysteme, Partizipation bei Entscheidungen, Mitarbeiter/innenbefragungen, u.a.) - indirekte Führungsinstrumente (Teamgestaltung und -entwicklung, Zieldefinition im Kontext der Teamentwicklungspyramide, Zielvereinbarung und -erreicherung, Kontroll- und Anreizsysteme, Gestaltung der Arbeitsumgebung, Bewertung von Gruppenleistungen, u.a.)¹⁰ ▪ Führung auf Distanz ▪ Führung in virtuellen Arbeits- und Geschäftsprozessen
--	--

⁹ Verweis auf Modul 7.2 – Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung

¹⁰ Hierzu finden sich auch Bezüge im Modul 9.

8.4 Kommunikation, Störungen und Konflikte in der Führung

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium, Audio-/Videopodcast	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, ausgewählte Kommunikationstheorien und -modelle in Führungsprozessen gezielt einzusetzen. Sie sind befähigt, formale und informelle Kommunikationsprozesse im Führungsalltag einzusetzen und diese im Rahmen der Übernahme von Führungsaufgaben gezielt zu gestalten. Die Studierenden verstehen grundlegende Unterschiede zwischen Störungen und Konflikten im Führungsalltag. Sie sind in der Lage, Konflikte insbesondere im Kontext von Motivation, Qualitätsbeurteilung, Leistungszielen und Leistungsbewertung zu analysieren und zu beurteilen.
Methodenkompetenz	Die Studierenden können Strategien zur Konfliktbewältigung unter Rückgriff auf relevante Theorien und Modelle zur Entstehung, Prävention und Mediation von Konflikten entwickeln.
Sozialkompetenz	Sie können wertschätzend, gesundheitsförderlich und motivierend mit Mitarbeitenden kommunizieren, nicht nur in Feedback- und Beurteilungssituationen. Sie sind in der Lage, konfliktäre Situationen zu erkennen und zu beurteilen. Sie können als Konfliktbeteiligte deeskalierend in Konflikten agieren. Sie können mit Hilfe geeigneter Interventionen in Konflikten vermitteln und die Beteiligten bei der Lösungsfindung unterstützen.
Selbstkompetenz	Sie können das eigene (Führungs-)Handeln aus kommunikations- und konflikttheoretischer Perspektive beurteilen.

Lerninhalte:

- Kommunikationstheorien und -modelle in der Führung
- Formale und informelle Kommunikationsprozesse¹¹
- Störungen und Konflikte
- Konflikt & Mediation (Theorien, Modelle und Ansätze/
Instrumente)
 - Konfliktkulturen
 - Analyse von Konflikten und deren Verlauf
 - Strategien zur Konfliktbewältigung und –lösung
 - Ansätze zur Nachbearbeitung von Konflikten

¹¹ In enger Verzahnung zu Modul 3 gelehrt.

8.5 Gesundheitsorientiertes Führen

Studienabschnitt:	3. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Bert Wagener	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Online-Aufgaben inkl. Kollaboration, Literaturstudium, Audio-/Videopodcast, Skripte mit Selbststudienaufgaben	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Keine	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden verstehen psychische und physische Einflussfaktoren auf Gesundheit und Wohlergehen von Mitarbeitenden. Sie können die relevanten Einflussfaktoren in ihrem Führungshandeln und ihren Entscheidungen berücksichtigen. Sie können die Möglichkeiten des betrieblichen Gesundheitsmanagements (einschließlich der Gesundheitsförderung und Prävention) dafür nutzen. Sie sind in der Lage, beratende Einrichtungen für physische und psychische Erkrankungen von Mitarbeitenden zu benennen. Sie können präventive Maßnahmen gegen physische und psychische Erkrankungen von Mitarbeitenden einleiten (z. B. Suchtprävention, Maßnahmen gegen mögliches Burn-Out, Ernährungsberatung, Ergonomie etc.).
Methodenkompetenz	Sie sind dazu fähig, die Rahmenbedingungen bei ihrem Träger zu erschließen und können passende Maßnahmen eines gesunden Führens sowie lebensphasengerechte Führung anwenden.
Sozialkompetenz	Sie können Gespräche mit Mitarbeitenden zum Thema Gesundheit so führen, dass sie ihrem Gegenüber und dessen biografischer Situation gerecht werden. Sie können (auch schwierige) Gespräche mit Mitarbeitenden zum Thema Gesundheit zielorientiert und fachlich fundiert führen.
Selbstkompetenz	Sie sind dazu fähig, mit Bedürfnissen, insbesondere Gesundheitsstörungen von Mitarbeitenden umzugehen und die eigene Rolle als Führungskraft in diesem Prozess zu reflektieren.

Lerninhalte:

- Gesundheit im betrieblichen Alltag: Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen
- Gesundes Führen
 - Die Rolle der Führungskraft für die Mitarbeitenden-gesundheit
 - Führung und psychologische Grundbedürfnisse (inkl. Gesundheitsgespräche, Management von Rückkehrenden nach Krankheit)
 - salutogene Einflüsse von Führung sowie die Rolle der Resilienz und Vulnerabilität
 - Dimensionen guter Führung
 - Vorbildfunktion von Führungskräften
 - Gleichstellung
- Reflexion des eigenen Gesundheitsverhaltens, Arbeits- und Gesundheitsschutz aus Führungsperspektive
 - physischer Arbeitsschutz
 - psychosozialer Arbeitsschutz (inkl. Suchtprävention als Führungsaufgabe)
 - Konzepte und Angebote des *self care*
 - rechtliche Rahmenbedingungen (§§ in ArbSchG, BildscharbV und BGB)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aus Führungsperspektive
 - Zielsetzungen des BGM
 - BGM-Strategien (personen-, arbeits-, systembezogen; inkl. Strategien zur Information und Kommunikation zum BGM und dessen Möglichkeiten)
 - Qualitätsnormen und Qualitätsmanagement im BGM
 - Akteure des BGM und Einblicke in die operative Umsetzung des BGM
- Lebensphasenorientiertes Führen
 - Biografie-Modelle
 - (betriebliche) Sozialisation und Altersphasen
 - BEM als integrale Führungsaufgabe

Modul 9: Transferprojekt

Studienabschnitt	4. Semester	Modulart:			Pflichtmodul
Leistungspunkte	18	Arbeitsaufwand (workload)			
Gewichtung:	15 %	<i>Kontaktstudium:</i>			
Gesamtmodul- koordination	Prof. Dr. Benjamin Diehl		Präsenz	40	
			Virtuell	10	
		<i>Begleitetes Selbststudium</i>		310	
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>		90	
Prüfungsform	Projektarbeit und Abschlusspräsentation				
Voraussetzungen für die Teilnahme	Teilnahme am Modul 2 „Wissensmanagement und Forschungsmethoden“				

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
	9.1 Projektmanagement und Projektwerkstatt (P: 5 LP)	Sommersemester
	9.2 Durchführung und Begleitung des Transferprojekts (P: 10 LP)	Sommersemester
	9.3 Abschlusswerkstatt (P: 3 LP)	Sommersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, Studieninhalte entlang ihrer Praxis zu vertiefen, indem sie ein Projekt in realen Arbeits- und Geschäftsprozessen durchführen. Sie können Projekte wissenschaftsbasiert konzipieren und planen, sie fachlich-personell adäquat ausgestalten, sie sinnvoll budgetieren, steuern und leiten. Ebenso können sie Qualitätssicherungsmaßnahmen, Projektcontrolling und -evaluation umsetzen. Sie erkennen, wie Arbeitsaufgaben gezielt für arbeitsintegriertes, erfahrungsgeleitetes Lernen genutzt werden können.

9.1 Projektmanagement und Projektwerkstatt

Studienabschnitt:	4. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	5	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl; N.N.	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Vorlesung, Seminaristische Übung	Präsenz	25
	<i>Virtuell:</i> Online-Vorlesung, Webinar	Virtuell	6
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgaben inkl. Kooperation, Literaturstudium, Video- und Audiopodcast, Projektarbeit	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	69
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 2 „Wissensmanagement und Forschungsmethoden“	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	25

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden können die Komplexität von Projekten mit Hilfe theoretischer Ansätze überblicken und darstellen. Sie können die Projektwürdigkeit von Aufgaben bewerten und von „Linienarbeit“ abgrenzen. Sie können die Ausrichtung von Projekten im Sinne eines Managementsystems planen, steuern und nachhalten und sind in der Lage Projekte in strategische Überlegungen einzuordnen. Sie können Projekte initiieren und konzeptionell gestalten sowie Methoden und Instrumente in der Projektvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung strukturiert anwenden bzw. deren strukturierte Anwendung steuern. Sie können die Projekt-Rollen definieren und reflektieren. Die Studierenden verstehen die Grundlagen des Lernens in Praxisprojekten. Die Studierenden können eine bearbeitbare Fragestellung aus ihrem Arbeitsumfeld identifizieren und als Praxisprojekt formulieren und begründen. Die Studierenden kennen Möglichkeiten der Unterstützung ihres Praxisprojekts.
Sozialkompetenz	Sie sind dazu fähig, die unterschiedlichen Rollen aktiv in der Projektarbeit zu kommunizieren. Sie können im Sinne des Projektziels im Team interagieren und die Interaktion unter den Teammitgliedern steuernd begleiten.

	Die Studierenden können ihre Mitstudierenden beim Lernen im Praxisprojekt begleiten.
Selbstkompetenz	Sie können die eigene Rolle im Projekt definieren und reflektieren. Die Studierenden können die Anforderungen und besonderen Herausforderungen ihrer praktischen Arbeitstätigkeit unter der Lernperspektive betrachten und bewerten. Sie können Entwicklungen im Projekt und ihren eigenen Lernfortschritt reflektieren und daraus Schlüsse für das weitere Projektvorgehen ziehen.
Lerninhalte:	
	▪ Projektmanagement im Kontext organisationstheoretischer¹² Grundlagen und Einordnungen - Projekte und Projektmanagement als Erkenntnisobjekte aus systemischer Perspektiven und Theorie von temporären Organisationen - Organisationsformen - Faktoren der Organisationswahl und -gestaltung - Evolutionsphasen in Projektmanagementsystemen ▪ Projektmanagement und -methodik (inkl. professionelle Projektmanagementsysteme) ▪ Konzeption, Methoden und Instrumente - Projektwürdigkeit von Aufgaben, Bestimmung der Projektart - Projekteigenschaften/-kriterien - Projektphasen und Phasen des Projektmanagements, Projekterfolgsfaktoren, Bestimmung von Projektzielen - Organisationsformen von Projekten - Bildung von Projektteams, Rollendefinition - Projektabschluss ▪ Ansätze der Projektmethode und Lernen in Projekten ▪ Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten von Praxisprojekten ▪ Methode Peer-Mentoring

¹² Organisationformen von Projekten resultieren aus den unternehmerischen Organisationstheorien (vgl. 5.1)

9.2 Durchführung und Begleitung des Transferprojekts

Studienabschnitt:	4. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	10	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl; N.N.	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> /	Präsenz	/
	<i>Virtuell:</i> /	Virtuell	/
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> e-Coaching, Literaturstudium, Onlineaufgaben, Projektarbeit	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	200
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 9.1; Teilnahme am Modul 2 „Wissensmanagement und Forschungsmethoden“		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	50

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden erkennen die Herausforderungen in ihrer Arbeit als Chance und Notwendigkeit für Lernen und Innovation. Sie können Fragen und/oder Lernbedarfe dafür identifizieren und als projektmäßig bearbeitbare Fragestellung formulieren. Sie sind in der Lage, wissenschaftliches Wissen, Methoden und Konzepte zu nutzen, um daraus ein der Herausforderung adäquates Untersuchungsdesign oder Lösungskonzept zu entwickeln. Sie können ihr Untersuchungsdesign oder Lösungskonzept in durchführbare Schritte zergliedern (Arbeitspakete) sowie Meilensteine und Qualitätssicherungsmaßnahmen dafür definieren. Sie können ein Projekt durchführen, seinen Verlauf und seine Ergebnisse kontrollieren und strukturiert dokumentieren. Sie sind in der Lage, den Erfolg der Projektmaßnahmen zu evaluieren. Sie können Berichte verfassen, die ihr Vorgehen und die Ergebnisse sowie wesentliche eigene Lernergebnisse dokumentieren und reflektieren.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können adäquat mit den im Rahmen ihres Praxisprojekts relevanten Akteuren kommunizieren und interagieren. Sie sind in der Lage, andere Studierende beim Lernen im Praxisprojekt zu begleiten.
Selbstkompetenz	Die Studierenden erkennen die Herausforderungen in ihrer Arbeit als Lernchance und -notwendigkeit.

	Die Studierenden können ihr eigenes Vorgehen kritisch reflektieren und überprüfen. Sie sind dazu in der Lage, ihr eigenes Lernverhalten zu beobachten, eigene Lernerträge zu erkennen und zu sichern.
Lerninhalte:	
	▪ Identifikation von projektrelevanten und repräsentativen Aufgaben und Fragestellungen für die angestrebte Tätigkeit der Studierenden beim Sozialversicherungsträger ▪ Initiierung und Planung von Lern- und Praxisprojekten ▪ Steuerung und Qualitätssicherung von Lern- und Praxisprojekten ▪ Verlaufs- und Ergebnisdokumentation und Präsentation ▪ Evaluations- und Reflexionsmethoden

9.3 Abschlusswerkstatt

Studienabschnitt:	4. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Benjamin Diehl; N.N.	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminar	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Webinar; e-Coachings	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgabe inkl. Kollaboration	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	41
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 9.1; Durchgeführtes Praxisprojekt Modul 9.2		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	15

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, theoretische Konzepte und Modelle des Projektmanagements im Kontext ihres eigenen Projektes zu reflektieren. Sie können darüber hinaus eigene Vorgehensweisen kritisch bewerten und mögliche Änderungsnotwendigkeiten begründen.
Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage ein komplexes Projekt in gebotener Kürze öffentlichkeitswirksam zu präsentieren.
Sozialkompetenz	Im Kontext einer Projektpräsentation sind die Studierenden in der Lage, diese im Team zu planen, einen geeigneten Rahmen zu schaffen und diese methodisch durchdacht durchzuführen. Für die Projektpräsentationen sind sie befähigt, die Projektpräsentationen zu bewerten und in angemessener Form Feedback zu geben.
Selbstkompetenz	Sie können Entwicklungen im Projekt und ihren eigenen Lernfortschritt reflektieren und daraus Schlüsse für weitere Projekte ziehen.
Lerninhalte:	
	▪ Komprimierte Darstellungsmöglichkeiten wissenschaftlicher und praktischer Ergebnispräsentationen ▪ Evaluations- und Reflexionsmethoden ▪ Strukturierte und angemessene Projektabschlüsse ▪ Öffentlichkeitsarbeit in Projekten

Modul 10: Berufliche und studiengangsbezogene Handlungskompetenz

Studienabschnitt	1. bis 4. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte	16	Arbeitsaufwand (workload)	
Gewichtung	13,3 %	<i>Kontaktstudium:</i>	
Gesamtmodul-koordination	Prof. Dr. Kathrin Brünner	Präsenz	20
		Virtuell	5
Prüfungsform	Portfolio (inkl. Lerntagebuch)	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	55
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	420
Voraussetzungen für die Teilnahme	Innerhalb der ersten zwei Jahre des Studiums muss ein Einblick in Tätigkeiten und Praxiserfahrungen, der im Kontext zur höheren Funktionsebenen besteht, im Umfang von ca. 200 Stunden (inkl. Vor- und Nachbereitung und Dokumentation) nachgewiesen werden.		

Teilmodule:		Häufigkeit des Angebots:
	10.1 Studiengangsbezogene Handlungskompetenz (P: 3 LP)	Wintersemester
	10.2 Auftakt: Berufliche Handlungskompetenzen (P: 2 LP)	Wintersemester
	10.3 Berufsintegrierende Praxisphase: Berufliche Handlungskompetenzen (P: 8+1 LP)	berufsbegleitend
	10.4 Abschluss: Berufliche Handlungskompetenzen (P: 2 LP)	Sommersemester

Übergeordnetes Lernergebnis:	
	Die Studierenden sind in der Lage, sich mit Hilfe grundlegender Methoden und Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens den Inhalten ihres Studiums zu nähern. Die Lern- und Arbeitstechniken und Arbeitsmedien, die sie in ihrem Studiengang nutzen sollen, sind ihnen vertraut. Sie können das Studium so für sich organisieren und ausgestalten, dass es mit Arbeit und Familie vereinbar ist. Die Studierenden erwerben grundlegende Kompetenzen, ihre eigene Rolle und ihr eigenes Selbstverständnis im Rahmen ihrer Berufstätigkeit weiter zu entwickeln.

	Sie reflektieren rechtliche, betriebs- und sozialwissenschaftliche Hintergründe und sind in der Lage, Kommunikationsprozesse und -wirkungen, organisationale Strukturen und Entwicklungsprozesse sowie Personalentscheidungen und Führungsansätze zu reflektieren. Sie sind nach Abschluss des Moduls in der Lage, sowohl die eigene Rolle im Rahmen von Teamaufgaben einzuschätzen als auch Rollen von anderen Teammitgliedern zu gestalten. Im Rahmen der kollegialen Zusammenarbeit sind sie in der Lage, kollegiale Fallarbeit anzustoßen, methodisch strukturiert zu initiieren und zu gestalten.
--	---

10.1 Studiengangsbezogene Handlungskompetenzen

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Wahlmodul
Leistungspunkte:	3	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Kathrin Brünner, Prof. Dr. Axel Weiß Bereich E-Learning und Infor- mationssysteme	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung und seminaristische Übung	Präsenz	15
	<i>Virtuell:</i> Webinar, Onlinevorlesung	Virtuell	4
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgaben inkl. Kollaboration	<i>Begleitetes Selbst- studium</i>	41
		<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	15
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Siehe S. 13		

Lernergebnisse:	
Methoden- und Selbstkompetenz	<i>Selbstmanagement und Organisation in berufsbegleitenden Studiengängen</i> Die Studierenden sind in der Lage, ihre Ziele, die sie konkret mit dem Studiengang verbinden, zu identifizieren und zu benennen. Sie erkennen förderliche und hemmende Faktoren für ihr individuelles Lernen und können diese in ihrer Studienplanung beachten. Sie werden dazu befähigt, individuelle (Lern-)Wege zur Erreichung ihrer Studienziele zu planen – ggf. unter Rückgriff auf Beratung durch die Hochschule. Sie können Methoden und Instrumente, die das Selbstmanagement unterstützen, anwenden. Sie haben einen Überblick über die Rahmenbedingungen des Studiums, vor allem ist ihnen klar, wo sie welche Informationen zum Studienverlauf und zu Rechten und Pflichten im Studium einholen können. Sie kennen also die entsprechenden Quellen und Ansprechpartner/-innen. Sie können ihr Studium für sich unter Berücksichtigung beruflicher und familiärer Verpflichtungen sowie regenerativer Erholungsphasen organisieren. <i>Wissenschaftliches Arbeiten in den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen</i> Die Studierenden können einordnen, wie wissenschaftliches Wissen und entsprechende Theorien entstehen und dies von alltags- und berufspraktischen Handlungsvollzügen abgrenzen. Sie können die Vorzüge der einzelnen Wissensformen aufgabenbezogen skizzieren und bei konzeptionellen Aufgaben miteinander verbinden. Die Studierenden sind mit wissenschaftlichen Erkenntnisprozessen vertraut, können diese kritisch einordnen und beherrschen wissenschaftliche Arbeitsweisen.

	Sie können für ihr wissenschaftliches sowie berufspraktisches Handeln zu ausgewählten Themen entsprechende Arbeitsstrategien entwickeln, d. h. Aufbau, Struktur und Form wissenschaftlicher Arbeiten verstehen und umsetzen. Sie können anlassbezogen passende Suchstrategien in fachspezifischen Datenbanken entwickeln und die ermittelten Informationen kritisch im Kontext von Wissenschaftlichkeit hinterfragen. Sie können auf Basis einer Informations- und Literatursichtung Forschungslücken identifizieren, daraus Forschungsfragen ableiten und entsprechende Untersuchungsdesigns entwerfen. Sie beherrschen einen wissenschaftlichen Schreibstil und können Präsentationstechniken zur Darstellung ihrer Forschungsergebnisse anwenden. Die Studierenden können in einer Gruppe wissenschaftliche Befunde, auch eigene Forschungsergebnisse, zielgruppenadäquat präsentieren und deren Diskussion anregen und begleiten. Sie sind in der Lage, mit einer forschend-hinterfragenden Haltung hinter die Fassaden von Phänomenen im eigenen Berufsfeld zu blicken. Sie erkennen wissenschaftliches Vorgehen als eine sinnvolle Herangehensweise an berufsfachliche Frage- und Problemstellungen. <i>Lern- und Arbeitstechniken und Lerninfrastruktur im Studium</i> Die Studierenden kennen den Ansatz des Blended-Learning und sind sich über dessen Chancen und Risiken bewusst. Sie finden sich in ihrer Online-Lernumgebung zurecht und sind fähig, diese für sich optimal zu nutzen. Die Studierenden sind konkret dazu in der Lage die Online-Lernplattform der Hochschule für die Dateiablage, den Dokumentenaustausch sowie zur synchronen und asynchronen Kommunikation mit Lehrenden und Mitstudierenden zu nutzen. Außerdem können sie an Webinaren teilnehmen – sind mit den Funktionen und Möglichkeiten der Partizipation am Webinar vertraut und können mit den unterschiedlichen Funktionen adäquat umgehen. Sie sind mit der technischen Bedienung und einer sinnvollen Nutzung von Datenbanken, insbesondere OPACs, vertraut und im Stande, diese zu nutzen. Die Studierenden können effektive Online-Recherchen durchführen und die Qualität von Online-Quellen beurteilen. Sie sind dazu in der Lage, Bibliotheken zur Recherche und Ausleihe von Büchern, Zeitschriften und weiteren Medien zu nutzen. Die Studierenden kennen grundsätzliche Team-Lernmethoden (z. B. kollegiale Beratung, Team-Teaching, Reflecting Team, Community of Practice ...) und wissen diese für sich zu nutzen.
Sozialkompetenz	Sie können im Team lernen und sich adäquat in eine Lerngruppe integrieren.

Selbstkompetenz	Sie können den Einsatz von Lerntechniken vor dem Hintergrund ihrer Erkenntnisse zum Selbstmanagement und dem wissenschaftlichen Arbeiten planen.
Lerninhalt:	
	<i>Selbstmanagement und Organisation in berufsbegleitenden Studiengängen</i> ▪ Lernzielformulierung, Lernwege und individuelle Lernstile ▪ Formen der individuellen Lernreflexion und der Kompetenzfeststellung (Lerntagebuch) ▪ Ansätze zur Wahrung der individuellen Work-Life-Learn-Balance ▪ Regelungen, Informationsquellen und Beratungsangebote zum berufsbegleitenden Studium ▪ Methoden der Aufwandsschätzung und Priorisierung von Aufgaben <i>Wissenschaftliches Arbeiten in den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen</i> ▪ Methoden des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses ▪ Literaturrecherche und Quellenbe- und -verwertung (inkl. Qualitätskriterien für wissenschaftliche Publikationen, Schreib- und Lesetechniken) ▪ Entwicklung forschungsleitender Fragestellungen zwischen Theoriebezug und Praxisauglichkeit (auch im Team) ▪ Untersuchungsdesign und Gliederungstechniken wissenschaftlicher Arbeiten (insb. Master-Thesis) ▪ Einsatzmöglichkeiten von Programmen zur Literaturverwaltung und Wissensorganisation ▪ Präsentationstechniken <i>Lern- und Arbeitstechniken und Lerninfrastruktur im Studium</i> ▪ Grundlagen des Blended Learning ▪ Lernplattform Ilias: Nutzungsmöglichkeiten und Funktionen ▪ Funktionsweise von Interaktion in Webinaren ▪ Nutzung von Datenbanken ▪ Nutzung von Präsenz- und Online-Bibliotheken ▪ Online-Recherche: Vorgehensweisen und methodische Hilfestellungen, Qualitätsbeurteilung von Online-Quellen ▪ Team-Lernmethoden (z. B. kollegiale Beratung, Team-Teaching, Reflecting Team, Community of Practice ...)

10.2 Auftakt: Berufliche Handlungskompetenzen

Studienabschnitt:	1. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Kathrin Brünner; Prof. Dr. Caroline Lüder	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminar	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Literaturstudium und Onlineaufgaben	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Innerhalb der ersten zwei Jahre des Studiums muss ein Einblick in Tätigkeiten und Praxiserfahrungen, der im Kontext zur höheren Funktionsebenen besteht, im Umfang von ca. 200 Stunden (inkl. Vor- und Nachbereitung und Dokumentation) nachgewiesen werden.		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, auf Basis rollentheoretischer Einordnungen ihre eigenen, v. a. beruflichen Rollen zu identifizieren und das der Rolle immanente Selbstverständnis zu analysieren und gleichzeitig eine kritische Distanz dazu einzunehmen. Die Studierenden sind mit grundlegenden Modellen der Gruppenbildung und -dynamik vertraut. Sie kennen Rollenbilder und können Teamentwicklungsprozesse als Führungskraft oder ohne Führungsverantwortung analysieren.
Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in die Reflexion von Entwicklungs- und Lernprozessen in Form eines Portfolios eingeführt und wissen dieses methodisch umzusetzen.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können Teamprozesse und Prozesse der Gruppendynamik erkennen und beurteilen. Sie kennen Ansätze, eine effektive Teamarbeit mit Hilfe geeigneter Verfahren zu befördern und zu steuern. Sie sind in der Lage, individuelle Stärken für das Team nutzbar zu machen und sich im Team gegenseitig über einen längeren Zeitraum zu unterstützen.
Selbstkompetenz	Die Studierenden können ihre eigene Rolle beim Teambuilding und in gruppendynamischen Prozessen reflektieren. Sie können sich Reflexionsprozesse im Zeitraum einer Praxisphase gestalten und in den Alltag integrieren.

Lerninhalte:

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">▪ Rollenverständnis und Rollenanforderungen im Kontext rollen-theoretischer Betrachtungen▪ Professionelles Selbstverständnis für verantwortungsvolle Aufgaben▪ Gruppenphänomene und Gruppendynamik (sozialpsychologische Hintergründe, Modelle, Instrumente)▪ Gruppenentwicklung und Teambuilding▪ Grundlagen von Reflexionsprozessen: Analyse von Praxiser-fahrungen und Transfer in Praxisanwendungen▪ Praktische Umsetzung von Reflexionsprozessen am Beispiel Rollenverständnis und Teamentwicklung |
|--|--|

10.3 Berufsintegrierende Praxisphase: Berufliche Handlungskompetenzen

Studienabschnitt:	1. - 4. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	8+1	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Modulverantwortliche für die Analyse- und Reflexionsaufgaben	<i>Kontaktstudium:</i>	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz: Seminar</i>	Präsenz	2
	<i>Virtuell: Webinar</i>	Virtuell	5
	<i>Begleitetes Selbststudium: Praxis (mit Analyse- und Reflexionsaufgaben)</i>	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	10
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 10.1 + 10.2	<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	200

Lernergebnisse:	
Fachkompetenz	Die Studierenden reflektieren auf Basis von Recherche- und Analyseaufgaben aus den Modulen 1 bis 5 sowie 7 und 8 rechtliche, betriebs- und sozialwissenschaftliche Hintergründe und sind in der Lage, Kommunikationsprozesse und -wirkungen, organisationale Strukturen und Entwicklungsprozesse sowie Personalentscheidungen und Führungsansätze zu reflektieren. Sie können entsprechende Prozesse durchführen und dokumentieren und kennen Mehrwert strukturierter kollegialer Beratungsprozesse.
Methodenkompetenz	Die Studierenden kennen methodisch strukturierte Ablaufschemata für kollegiale Beratungsprozesse.
Sozialkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, sich im Rahmen kollegialer Fallbesprechungen auszutauschen – diesen Austausch vorzubereiten und durchzuführen sowie Lösungsideen zu konkreten arbeitsbezogenen Fragestellungen von Gruppenmitgliedern zu entwickeln.
Selbstkompetenz	Die Studierenden können entsprechende Prozesse anstoßen und dazugehörige Fallbesprechungen moderieren.
Lerninhalte:	
	▪ Analyse und Reflexion, ggf. Anwendung ausgewählter Modulthemen in der Praxis ▪ Veränderungen des Rollenverständnisses durch die Qualifikationsmaßnahme ▪ Mehrwert von Beratungsprozessen am Beispiel kollegiale Beratung

10.4 Abschluss: Berufliche Handlungskompetenzen

Studienabschnitt:	4. Semester	Modulart:	Pflichtmodul
Leistungspunkte:	2	Arbeitsaufwand (workload)	
Lehrende:	Prof. Dr. Kathrin Brünner; Prof. Dr. Caroline Lüder	Kontaktstudium:	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminar	Präsenz	10
	<i>Virtuell:</i> Webinar	Virtuell	3
	<i>Begleitetes Selbststudium:</i> Onlineaufgaben inkl. Kollaboration	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	27
Voraussetzungen für die Teilnahme:	Teilnahme am Modul 10.1+10.2+10.3		
		<i>Prüfungsvorbereitendes Selbststudium:</i>	10

Lernergebnisse:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, auf Basis vielfältiger Inhalte ihre eigenen v. a. beruflichen Rollen zu identifizieren und das der Rolle immanente Selbstverständnis für sich zu beschreiben. Sie kennen den Mehrwert strukturierter (z. B. kollegialer) Beratungsprozesse und können entsprechende Prozesse durchführen und dokumentieren. Sie sind in der Lage, Reflexionsergebnisse zu Kommunikationsprozessen und -wirkungen, organisationale Strukturen und Entwicklungsprozesse sowie Personalentscheidungen und Führungsansätze zu vergleichen, einzuordnen sowie Handlungsoptionen für das eigene Selbstverständnis abzuleiten.
Sozialkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, Handlungsoptionen zu konkreten arbeitsbezogenen Fragestellungen zu entwickeln.
Selbstkompetenz	Die Studierenden können entsprechende Prozesse reflektieren und die Ergebnisse in angemessener Form kommunizieren.
Lerninhalte:	
	▪ Veränderungen des Rollenverständnisses durch Qualifizierungsmaßnahmen ▪ Bewertung und Entwicklung von Handlungsoptionen ▪ Kommunikation von methodisch-kontrollierten und dokumentierten Reflexionsergebnissen

Modul 11: Masterarbeit und Kolloquium

Studienabschnitt	5. Semester	Modulart:		Pflichtmodul
Leistungspunkte	24	Arbeitsaufwand (workload)		
Gewichtung	17 %	<i>Kontaktstudium:</i>		
Gesamtmodul- koordination	Prof. Dr. Kathrin Brünner	Präsenz	8	
		Virtuell	2	
Prüfungsform	Masterarbeit, Kolloquium	<i>Begleitete Selbst- studium</i>	/	
		<i>Prüfungsvorberei- tendes Selbststu- dium:</i>	590	
Lehr-Lern-Formen:	<i>Präsenz:</i> Seminarvorlesung			
	<i>Virtuell:</i> Webinar			
	<i>Begleitete Selbststudium:</i> /			
Voraussetzungen für die Teilnahme	1. Mindestens die Hälfte aller Semesterleistungen erbracht 2. M 9 begonnen			
Häufigkeit des Angebots:	Wintersemester (bei Bedarf auch im Sommersemester)			

Lernergebnis:	
Fach- und Methodenkompetenz	Die Studierenden können eine relevante empirische Forschungsfrage aus einem Praxisfeld, in der Regel ihrem Berufsfeld, theoretisch geleitet entwickeln und methodisch umsetzen. Sie können für die Beantwortung dieser Forschungsfrage einen Forschungsplan entwerfen und eine empirische Datenerhebung durchführen. Sie können die Ergebnisse auswerten und/oder Sekundärdaten hinzuziehen und auswerten. Sie können die Ergebnisse ihrer Forschungsarbeit in der Masterarbeit dokumentieren und kritisch würdigen. Sie können ihre Forschungsergebnisse theoriegeleitet interpretieren und die daraus entwickelten Schlussfolgerungen mündlich darlegen und kritisch reflektieren.
Selbstkompetenz	Die Studierenden sind in der Lage, ihre Arbeit in einem begrenzten Zeithorizont durchzuführen und abzuschließen und sich dafür entsprechend zu organisieren.
Sozialkompetenz	Die Studierenden können sich in der komplexen Struktur wissenschaftlicher Arbeit in Planung zurechtfinden, sich gegenseitig Tipps und Hilfestellungen für das Verfassen einer solchen Arbeit geben und gemeinsam offenen Fragen zu ihrer Form und Gestaltung nachgehen.

Lerninhalt:	
	▪ Exposéerstellung ▪ Selbstständige Planung, Durchführung und Reflexion eines Forschungsprojekts in einem beruflichen Handlungsfeld, in der Regel dem Berufsfeld des Teilnehmenden ▪ Schriftliche Dokumentation und Erläuterung, theoretische Kontextualisierung sowie kritische Reflexion der Forschungsergebnisse