

MODULHANDBUCH

MANAGEMENT UND FÜHRUNG (M. A.)

MODULHANDBUCH

MANAGEMENT UND FÜHRUNG (M. A.)

VORWORT

Studiengangskonzept	4
Lernziele	5
Aufbau des Studiums.....	8
Glossar zur Modulbeschreibung	10

MODULBESCHREIBUNGEN

Transformationsmanagement und Nachhaltigkeit.....	11
Qualitative und quantitative Forschungsmethoden	12
Management von Komplexität	13
Organisationspsychologie.....	14
Unternehmensethik	15
Digitale Transformation.....	16
Instrumente moderner Führung.....	17
Intra- und Entrepreneurship	18
Change Management und Organisationsentwicklung.....	19
Strategische Gestaltung Digitaler Kollaboration.....	20
Praxisprojekt 1 - Anwendung und Reflexion	21
Unternehmenssteuerung.....	22
Praxisprojekt 2 – Analyse und Konzeption	23
Angewandte Forschungsmethoden	24
Praxisprojekt 3 - Forschung und Transfer.....	25
Masterarbeit.....	26
Wissenschaftliches Begleitseminar	27

Studiengangskonzept

Ziel des Studiengangs ist die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften, die in der Lage sind, Unternehmen und Organisationen (Non-Profit- sowie öffentliche Organisationen) nach modernen Gesichtspunkten – innovativ, digital und teamorientiert – zu führen und weiterzuentwickeln. Die Absolventinnen und Absolventen erwerben die Kompetenzen, um auf tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen wie Klimaanpassung, Nachhaltigkeit, Digitalisierung und den demografischen Wandel strategisch zu reagieren und die dafür notwendigen Innovations- und Transformationsprozesse zu managen. Die fachlichen Schwerpunkte des Curriculums konzentrieren sich auf die Vermittlung von Kompetenzen in moderner Führung und Transformation. Darüber hinaus werden die zentralen Zukunftsthemen Nachhaltigkeit und Digitalisierung behandelt. Ein besonderer Fokus liegt auf dem regionalen Innovationsmanagement, das die Studierenden befähigt, Innovationssysteme und unternehmerische Ökosysteme gezielt zur Stärkung des ländlichen Raums zu gestalten. Die wissenschaftliche Fundierung des Studiums wird durch die Lehre von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden sowie der Durchführung von Praxisprojekten und die Abschlussarbeit sichergestellt.

Als berufsbegleitendes Teilzeitstudium über 6 Semester wird der Studiengang im Blended-Learning-Format mit Lehrveranstaltungen abends und an Wochenenden angeboten, um eine optimale Vereinbarkeit mit Beruf und Familie zu sichern. Er ist bewusst interdisziplinär ausgerichtet, um Absolventinnen und Absolventen aus wirtschafts-, sozial-, verwaltungswissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen anzusprechen. Ein zentrales Merkmal ist die starke Praxisintegration durch drei dedizierte Praxisprojekte, in denen die beruflichen Erfahrungen der Studierenden direkt in das Studium einfließen und ein unmittelbarer Transfer zwischen Theorie und Praxis gewährleistet wird.

Das didaktische Konzept basiert auf einem Blended-Learning-Format, das eine hohe Flexibilität für Berufstätige und Personen mit Familienverantwortung sicherstellt. Etwa 80 % der Lehre finden online statt (sowohl synchron als auch asynchron), ergänzt durch ca. 20 % Präsenzveranstaltungen, die typischerweise abends oder an Wochenenden stattfinden. Ein besonderer Fokus liegt auf dem forschenden und problembasierten Lernen, das vor allem in den Praxisprojekten zur Anwendung kommt. Hier werden reale Problemstellungen aus den Unternehmen und Organisationen der Studierenden zum Gegenstand der Lehre, wodurch die beruflichen Erfahrungen systematisch in das Studium eingebunden werden. Lehrmethoden wie Fallstudien, Simulationen (Planspiele), Projektarbeiten und moderierte Diskussionen fördern den interaktiven Austausch und die Anwendung theoretischer Konzepte auf praktische Herausforderungen. Die Lehre ist stark anwendungsorientiert und fördert den Transfer zwischen wissenschaftlicher Theorie und beruflicher Praxis.

Lernziele

In Tabelle 1 sind in der zweiten Spalte die Lernziele des Studiengangs aufgeführt. Die Lernziele sind zudem nach den Kompetenzfeldern des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse (HQR) kategorisiert.¹ In Spalte drei werden die Module des Studiengangs den Kompetenzfeldern und Lernergebnissen zugeordnet. Zur besseren Übersichtlichkeit liegt der Fokus auf den in einem Modul schwerpunktmäßig erworbenen Kompetenzen. Eine detailliertere Beschreibung der Lernergebnisse eines Moduls findet sich in den Modulbeschreibungen.

Tabelle 1: Ziele-Module-Matrix

HQR-Kompetenzfeld	Lernergebnis/-ziel des Studiengangs	Modulnummer
Wissen & Verstehen	Die Studierenden können unterschiedliche Führungstheorien und -modelle vergleichen und deren Anwendbarkeit auf verschiedene organisatorische Kontexte kritisch einschätzen.	7, 8, 9
	Die Studierenden verstehen die grundlegenden Konzepte der digitalen Transformation und den Einsatz von KI, inklusive der Vorteile, Risiken und ethischen Fragen.	3, 6
	Die Studierenden sind in der Lage, die Bedeutung von Nachhaltigkeitsstrategien zu beurteilen und Transformationsprozesse unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsaspekte zu gestalten.	1, 3, 7, 12
Einsatz, Anwendung & Erzeugung von Wissen	Die Studierenden können Forschungsdesigns entwickeln, um komplexe Fragestellungen im Bereich Führung und Management empirisch zu untersuchen und wissenschaftlich fundierte Lösungen zu entwickeln.	2, 13, 14, 15, 16
	Die Studierenden sind fähig, Transformationsprozesse in Unternehmen und Organisationen zu planen und durchzuführen, insbesondere im Kontext der digitalen Transformation und der nachhaltigen Entwicklung.	3, 4, 9, 10, 11, 12
	Die Studierenden können unternehmerisches Denken und Handeln innerhalb und außerhalb von Organisationen fördern, neue Geschäftsideen entwickeln und die Umsetzung innovativer Projekte leiten.	3, 4, 5, 7, 8, 9, 12

¹ https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf

	<p>Die Studierenden sind in der Lage, moderne Führungs- und Managementkompetenzen in verschiedenen organisationalen Kontexten zu verstehen und anzuwenden, um innovative und teamorientierte Arbeitsumgebungen zu schaffen.</p>	4, 8, 9, 11, 13, 14
Kommunikation & Kooperation	<p>Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Projekte mit agilen und traditionellen Managementmethoden zu steuern und dabei Risiken, Chancen und interdisziplinäre Teams effektiv zu managen und Konflikte konstruktiv zu lösen.</p>	1, 3, 7, 8, 9, 10, 12
	<p>Die Studierenden können ihre Forschungsergebnisse professionell präsentieren und im Dialog mit verschiedenen Stakeholdern diskutieren und verteidigen.</p>	2, 13, 15, 16, 17
Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität	<p>Die Studierenden entwickeln ein reflektiertes berufliches Selbstbild, das sich an professionellen Standards im Management orientiert.</p>	3, 5, 8, 9, 7, 14
	<p>Die Studierenden können ethische Fragestellungen im Kontext von Führung und Management identifizieren und verantwortungsvoll adressieren.</p>	1, 5, 6, 8, 9

Tabelle 2: Modulübersicht

Modulnummer	Modultitel
1	Transformationsmanagement und Nachhaltigkeit
2	Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden
3	Management von Komplexität
4	Organisationspsychologie
5	Unternehmensethik
6	Digitale Transformation
7	Instrumente moderner Führung
8	Intra- und Entrepreneurship
9	Change Management & Organisationsentwicklung
10	Strategische Gestaltung digitaler Kollaboration
11	Praxisprojekt 1
12	Unternehmenssteuerung
13	Praxisprojekt 2
14	Angewandte Forschungsmethoden
15	Praxisprojekt 3
16	Masterarbeit
17	Wissenschaftliches Begleitseminar
Wahlpflichtmodule	Modultitel

Aufbau des Studiums

Das Studium setzt sich zusammen aus 17 Pflichtmodulen und 2 Wahlpflichtmodulen.

Tabelle 3 und 4 zeigen einen exemplarischen Studienverlauf im Falle eines Studienbeginns im Winter- und Sommersemester bei der Regelstudienzeit von 6 Semestern.

Tabelle 3: Exemplarischer Studienverlauf für Beginn Wintersemester

Semester	1	2	3	4	5	6
	Transformationsmanagement und Nachhaltigkeit 5 ECTS	Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden 5 ECTS	Management von Komplexität 5 ECTS	Organisationspsychologie 5 ECTS		
	Unternehmensethik 5 ECTS	Digitale Transformation 5 ECTS	Instrumente moderner Führung 5 ECTS	Intra- und Entrepreneurship 5 ECTS		
	Change-Management & Organisationsentwicklung 5 ECTS	Strategische Gestaltung digitaler Kollaboration 5 ECTS		Praxisprojekt 1 10 ECTS		
	Unternehmenssteuerung 5 ECTS	Wahlpflichtmodul 5 ECTS		Praxisprojekt 2 10 ECTS		
	Angewandte Forschungsmethoden 5 ECTS	Wahlpflichtmodul 5 ECTS		Praxisprojekt 3 10 ECTS		
		Masterarbeit 15 ECTS			Wissenschaftliches Begleitseminar 5 ECTS	

Tabelle 4: Exemplarischer Studienverlauf für Beginn Sommersemester

Semester	1	Digitale Transformation 5 ECTS	Entre- und Intrapreneurship 5 ECTS	Management von Komplexität 5 ECTS	Organisations- psychologie 5 ECTS
	2	Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden 5 ECTS	Transformationsmanage- ment und Nachhaltigkeit 5 ECTS	Change-Management & Organisationsentwicklung 5 ECTS	Strategische Gestaltung digitaler Kollaboration 5 ECTS
	3	Unternehmensethik 5 ECTS	Instrumente moderner Führung 5 ECTS	Praxisprojekt 1 10 ECTS	
	4	Angewandte Forschungsmethoden 5 ECTS	Wahlpflichtmodul 5 ECTS	Praxisprojekt 2 10 ECTS	
	5	Unternehmenssteuerung 5 ECTS	Wahlpflichtmodul 5 ECTS	Praxisprojekt 3 10 ECTS	
	6	Masterarbeit 15 ECTS			Wissenschaftliches Begleitseminar 5 ECTS

Glossar zur Modulbeschreibung

Arbeitsaufwand: Der Arbeitsaufwand eines Moduls gliedert sich in Kontaktzeit und Selbststudium. Die Kontaktzeit wiederum findet entweder synchron oder asynchron statt.

ECTS: Werden kalkuliert auf Basis des Workload, wobei 1 ECTS = 30h Arbeitsaufwand.

Modultyp: Pflicht oder Wahlpflicht.

Empfohlenes Fachsemester: Ergibt sich aus dem Studienverlaufsplan und unterscheidet sich je nach Winter- oder Sommersemesterstart.

Turnus: Angabe, wie häufig oder regelmäßig ein Modul angeboten wird (Turnus, Frequenz). Beispielsweise jedes Semester, jedes (zweite) Wintersemester, jedes (zweite) Sommersemester, bei Bedarf.

Dauer: Ein Modul erstreckt sich i. d. R. über 1 Semester.

Teilnahmevoraussetzungen: Unterscheidung zwischen zwingenden Voraussetzungen (z.B: Prüfung in Modul xy muss bestanden sein) und empfohlenen Vorkenntnissen (z.B: Modul xy sollte absolviert sein). Empfohlene Vorkenntnisse sind Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten die für eine erfolgreiche Teilnahme vorauszusetzen sind.

Prüfungsform: In der Prüfungsordnung des Studiengangs (POBT) sind folgende Prüfungsformen aufgeführt: Klausur 1 Stunde, Klausur 2 Stunden, Mündliche Prüfung, Präsentation, Projektarbeit, Bachelorarbeit, Poster.

Prüfungsvorleistung: Insofern das Bestehen einer Prüfungsvorleistung ist für die Zulassung zur notenbildenden Modulabschlussprüfung erforderlich.

Sonstiges: Zusätzliche wichtige Informationen, die in keine andere Kategorie passen.

Inhalt: Kurze, stichwortartige Angaben zum Inhalt des Moduls.

Angestrebte Lernergebnisse: Das was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie das Modul abgeschlossen haben. Um eine Differenzierung der unterschiedlicher Kompetenzniveaustufen vornehmen zu können werden kognitive Lernergebnisse anhand der Taxonomie von Anderson et al. (2000)² und affektiven Lernergebnisse nach Krathwohl et al. (1964)³ formuliert. Die für die einzelnen Niveaustufen verwendete Verbenliste stammt aus Gröblinghoff, F. (2015)⁴.

Lehr- und Lernformen: Die Wahl geeigneter Lehr-/Lernformen richtet sich danach, welche Lernziele erreicht/welche Kompetenzen erworben werden sollen. Lehr-/Lernformen sind z.B: Lehrvortrag/Impulsvortrag, Übung, Experiment, Projektarbeit, Textarbeit, Recherche, Literaturstudium, Hausarbeit, Gruppenarbeit, Fallstudienarbeit, Diskussion, Referat, Problemorientiertes Lernen (POL), Planspiel.

Literatur: Die wichtigsten Quellen.

² Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., Airasian, P. W., Cruikshank, K. A., Mayer, R. E., Pintrich, P. R., Raths, J., & Wittrock, M. C. (2000). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives, Complete Edition. Pearson Education.

³ Krathwohl, D. R., Bloom, B. S., & Masia, B. B. (1964). Taxonomy Of Educational Objectives, Handbook II: Affective Domain. David McKay Company, Inc.

⁴ Gröblinghoff, F. (2015). Nexus impulse für die Praxis Nr. 2: Lernergebnisse praktisch formulieren. https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Lernergebnisse_praktisch_formulieren_01.pdf

Transformationsmanagement und Nachhaltigkeit

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

1

5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	1	DE	Jedes Jahr	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform Prüfungsvorleistung

Projektarbeit/Präsentation / Klausur
(wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)

Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul "Transformationsmanagement und Nachhaltigkeit" bietet eine umfassende Einführung in die Konzepte der Nachhaltigkeit und deren Bedeutung für moderne Unternehmen und Organisationen. Es vermittelt grundlegende Kenntnisse über Transformationsprozesse und deren Management im Kontext der Nachhaltigkeit. Die Studierenden erhalten einen Überblick über aktuelle Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich der nachhaltigen Unternehmensführung. In thematischen Blöcken werden folgende Schwerpunkte behandelt:

- Grundlagen der Nachhaltigkeit und deren Bedeutung für Unternehmen
- Transformationsprozesse in Organisationen und deren Management
- Entwicklung und Implementierung von Nachhaltigkeitsstrategien
- Methoden zur Messung und Bewertung von Nachhaltigkeitsleistungen
- Stakeholder-Management im Kontext der Nachhaltigkeit
- Globale Nachhaltigkeitsziele und deren Umsetzung in Unternehmen
- Herausforderungen und Chancen der nachhaltigen Transformation

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- Konzepte der Nachhaltigkeit und deren Relevanz für Unternehmen zu erläutern und kritisch zu reflektieren
- Transformationsprozesse in Organisationen zu analysieren und nachhaltigkeitsorientiert zu gestalten
- Nachhaltigkeitsstrategien zu entwickeln und deren Umsetzung unter Berücksichtigung verschiedener Stakeholder-Interessen zu planen
- Methoden zur Messung und Bewertung von Nachhaltigkeitsleistungen anzuwenden und zu interpretieren
- Die Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen auf Nachhaltigkeitsaspekte ganzheitlich zu beurteilen
- Praxisnahe Lösungsansätze für Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit und Transformation zu erarbeiten
- Nachhaltigkeitsstrategien entwickeln, die über ökologische Aspekte hinausgehen und soziale Gerechtigkeit sowie gesellschaftliche Teilhabe integrieren.
- Zielkonflikte zwischen ökonomischen Interessen und gesellschaftlichem Gemeinsinn zu identifizieren und Lösungen auszuhandeln, die die Legitimität des Unternehmens in einem demokratischen Umfeld sichern.

Lehr- und Lernformen

- Onlinevorlesungen und Präsenzveranstaltungen
- Fallstudien und Praxisbeispiele zur Anwendung theoretischer Konzepte
- Gruppenarbeiten und moderierte Diskussionen zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen

Literatur

- Müller-Christ, G. (2020). Nachhaltiges Management: Einführung in Ressourcenorientierung und widersprüchliche Managementrealitäten. 2. Auflage. Utb GmbH.
- Schaltegger, S., Hörisch, J., & Freeman, R. E. (2019). Business Cases for Sustainability: The Role of Business Model Innovation for Corporate Sustainability. International Journal of Innovation and Sustainable Development, 13(2), 101-124.

Qualitative und quantitative Forschungsmethoden

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer

ECTS

2

5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	1/2	DE	Jedes Jahr	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform	Prüfungsvorleistung
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul "Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden" bietet eine umfassende Einführung in die grundlegenden Forschungsmethoden der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Es vermittelt sowohl qualitative als auch quantitative Ansätze und deren Anwendung in der empirischen Forschung. Die Studierenden erlernen die Grundlagen des Forschungsdesigns, der Datenerhebung und -analyse sowie der Interpretation von Forschungsergebnissen. In thematischen Blöcken werden folgende Schwerpunkte behandelt:

- Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens und Forschens
- Forschungsdesign und Forschungsprozess
- Qualitative Methoden: Interviews, Fokusgruppen, teilnehmende Beobachtung
- Quantitative Methoden: Umfragen, Experimente, Sekundärdatenanalyse
- Grundlagen der Statistik und Datenanalyse
- Ethische Aspekte in der Forschung
- Kritische Bewertung von Forschungsergebnissen

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- die Grundprinzipien qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden zu erläutern und kritisch zu reflektieren
- geeignete Forschungsmethoden für spezifische Fragestellungen auszuwählen und zu begründen
- ein einfaches Forschungsdesign zu entwickeln und die passenden Datenerhebungsmethoden anzuwenden
- grundlegende statistische Analysen durchzuführen und die Ergebnisse zu interpretieren
- die Qualität und Aussagekraft von Forschungsergebnissen kritisch zu beurteilen

Lehr- und Lernformen

- Vorlesungen (Präsenz und online)
- Praktische Übungen und Workshops
- Gruppenarbeiten und Diskussionen

Literatur

- Döring, N., & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Auflage). Springer, Berlin.
- Flick, U. (2019). Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung (9. Auflage). Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.
- Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (4. Auflage). Beltz Juventa, Weinheim.

Management von Komplexität

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

3 5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	3/4	DE	Jedes Semester	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform Prüfungsvorleistung

Projektarbeit/Präsentation / Klausur
(wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)

Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul bildet das theoretische Rahmenwerk des Studiengangs. Es etabliert die zentrale These, dass steigende Komplexität das prägende Merkmal moderner Wirtschaft und Gesellschaft ist. Das Modul vermittelt Systems Thinking und System Dynamics als notwendige „Brille“, um die dynamischen Wechselwirkungen in Organisationen zu entschlüsseln. Es liefert das analytische Rüstzeug, um die Inhalte der nachfolgenden Module (Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Führung) in einen kohärenten Gesamtzusammenhang einzuordnen. Folgende Schwerpunkte werden behandelt:

- Komplexität als Kontext: Einordnung der Umweltbedingungen durch Konzepte wie VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) und BANI (Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible) sowie die Unterscheidung zwischen „komplizierten“ und „komplexen“ Systemen (Cynefin-Framework) als Basis für die Wahl adäquater Managementstrategien.
- Methodik der Systemdynamik: Analyse der Realität als Netzwerk aus Beständen (Stocks) und Flüssen (Flows). Dies ermöglicht ein tiefes Verständnis dafür, warum Systeme träge reagieren und Eingriffe oft erst zeitverzögert wirken (Delays).
- Zirkuläres Denken und Visualisierung: Abkehr von linearen Ursache-Wirkungs-Ketten hin zu Causal Loop Diagrams (CLDs). Erarbeitung von selbstverstärkenden (Reinforcing) und ausgleichenden (Balancing) Rückkopplungsschleifen, um die Interdependenzen zwischen Unternehmensbereichen sichtbar zu machen.
- Tiefenstruktur von Systemen: Arbeit mit dem Eisberg-Modell und Mentalen Modellen, um zu verstehen, wie tief verankerte Annahmen die sichtbaren Strukturen und Ereignisse in Organisationen prägen.
- Anwendung der Komplexitätslinse auf die zentralen Studiengangsthemen:
 - Nachhaltigkeit (Wicked Problems): Management begrenzter Bestandsgrößen in vernetzten ökologischen Systemen.
 - Digitalisierung: Beschleuniger von Informationsflüssen und Treiber der Vernetzung.
 - Führung & Change: Notwendigkeit neuer Führungsstile und agiler Change-Prozesse in nicht-linearen Umfeldern
 - Steuerung: Grenzen klassischer Planung in dynamischen Märkten und Übergang zu kybernetischen Steuerungsansätzen.

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- die Implikationen der Unterscheidung von komplizierten und komplexen Systemen (z.B. Cynefin-Framework) für das Management zu evaluieren und Umweltbedingungen anhand von VUCA- und BANI-Modellen analytisch einzuordnen.
- qualitative und semi-quantitative Modellierungsmethoden (Causal Loop Diagrams, Stock-Flow-Modelle) sicher anzuwenden, um die zugrundeliegende Struktur dynamischer Probleme sichtbar zu machen und von bloßen Symptomen zu unterscheiden.
- kontraintuitive Verhaltensweisen von Systemen vorherzusagen (Delays und nicht-linearen Rückkopplungen), sowie klassische Systemarchetypen (z.B. „Limits to Growth“, „Shifting the Burden“) in realen Organisationskontexten zu diagnostizieren.
- wirksame Hebelepunkte (Leverage Points) im System zu identifizieren und Strategien zu entwickeln, die statt kurzfristiger Reparaturmaßnahmen auf nachhaltige Strukturveränderungen abzielen.
- komplexe Wirkungsgefüge visuell (z.B. durch System Maps) und verbal adressatengerecht aufzubereiten, um in Teams ein gemeinsames Verständnis (Shared Mental Models) zu erzeugen und Entscheidungsträger zu überzeugen.

Lehr- und Lernformen

- Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online)
- Fallstudien und Simulationen komplexer Projektszenarien

Literatur

- Meadows, D. H. (2015). Thinking in Systems. Chelsea Green Publishing.
- Senge, P. (2006). The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization. Random House Books.

Organisationspsychologie

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

4

5

Arbeitsaufwand								
Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden				
105	30	15	3	150				
Weitere Informationen								
Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern				
Pflicht	1/2	DE	Jedes Semester	1				
Teilnahmevoraussetzungen								
Zwingend nach Prüfungsordnung								
—								
Empfohlene Vorkenntnisse								
—								
Leistungsnachweis								
Prüfungsform	Prüfungsvorleistung							
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben							
Sonstiges								
—								
Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse								
Inhalt								
Dieses Modul vertieft das Verständnis für menschliches Verhalten in Organisationen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene (Individual-, Gruppen- und Organisationsebene). Zentrale Untersuchungsbereiche umfassen individuelles Verhalten wie Motivation und Entscheidungsfindung, Gruppendynamiken wie Teamarbeit und Führung sowie übergreifende organisationale Aspekte wie Kultur und Struktur. Folgende Schwerpunkte werden behandelt:								
■ Motivationstheorien und deren Anwendung in der Gestaltung von Anreizsystemen, Anerkennung und Arbeitsplätzen								
■ Individuelle Informationsverarbeitung, Entscheidungenfindung und Problemlösung im organisationalen Kontext								
■ Persönlichkeit und Werte als Grundlage zur Prognose von Verhalten								
■ Teamdynamik und Gruppenprozesse einschließlich Aspekten der Kooperation, des Konfliktmanagements, der Entscheidungsfindung und Gruppenleistung								
■ Kommunikation zwischen Individuen und Gruppen sowie die Gestaltung effektiver Kommunikationsstrategien.								
■ Methoden zur effektiven Steuerung von Veränderungsprozessen in einem dynamischen Unternehmensumfeld								
Angestrebte Lernergebnisse								
Die Studierenden sind in der Lage...								
■ die zentralen Theorien, Konzepte und Methoden des Organizational Behavior sowie deren Grenzen, Annahmen und praktische Relevanz in unterschiedlichen organisationalen Kontexten kritisch zu bewerten.								
■ aktuelle Forschungsergebnisse in relevanten Spezialbereichen (z.B. zu psychologischer Sicherheit, hybrider Arbeit) zu interpretieren und in den theoretischen Gesamtkontext einzuordnen.								
■ die Wechselwirkungen zwischen Individuum, Gruppe und Organisation als komplexes, dynamisches System zu analysieren und daraus eigenständige, theoriegeleitete Fragestellungen für Praxis und Forschung abzuleiten.								
■ für neuartige und unvertraute organisationale Herausforderungen (z.B. Führung rein virtueller Teams) evidenzbasierte Interventionsmaßnahmen zu konzipieren und deren mögliche Folgen sowie Nebenwirkungen kritisch zu reflektieren.								
■ Analyseergebnisse und Handlungsempfehlungen für unterschiedliche Zielgruppen (z.B. Top-Management, Teammitglieder) überzeugend zu präsentieren und im Diskurs mit Fachvertretern und Laien argumentativ zu verteidigen.								
■ die Verantwortung, die sich aus Managemententscheidungen für das Wohlbefinden von Mitarbeitenden und den gesellschaftlichen Kontext ergibt, zu erkennen und proaktiv in ihre Entscheidungsfindung einzubringen.								
■ Mechanismen der Ausgrenzung und des Konformitätsdrucks in Teams zu erkennen und gegenzusteuern. Sie können Gruppenprozesse so moderieren, dass Diversität und Minderheitenmeinungen gewürdigt werden, um eine qualitativ hochwertige, auf demokratischen Prinzipien basierende Entscheidungsfindung zu gewährleisten.								
Lehr- und Lernformen								
■ Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online)								
■ Fallstudien und Praxisbeispiele								
■ Gruppenarbeiten								
Literatur								
■ Locke, E. A. (Hrsg.). (2012). Handbook of Principles of Organizational Behavior. Wiley. https://doi.org/10.1002/9781119206422								
■ Von Rosenstiel, L., Nerdinger, F. W. (2011). Grundlagen der Organisationspsychologie (7th ed.). Stuttgart, Germany: Schäffer-Poeschel.								

Unternehmensethik

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

5 5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	4/5	DE	Jedes Jahr	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform Prüfungsvorleistung

Projektarbeit/Präsentation / Klausur
(wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)

Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Studierende analysieren die Spannungsfelder zwischen Profitabilität und Moral in einer globalisierten und digitalisierten Wirtschaft. Dabei werden philosophische Fundamente mit psychologischen Erkenntnissen und aktuellen Managementansätzen verknüpft, um Studierende zu befähigen, ethische Infrastrukturen in Organisationen zu implementieren. Insbesondere werden folgende Themen behandelt:

- Begriffe, Ziele und Geschichte der (Unternehmens-)Ethik; Verhältnis von Recht, Moral und Wirtschaft.
- Vertiefte Anwendung ethischer Theorien (Utilitarismus, Deontologie, Tugendethik, Diskursethik) zur Analyse komplexer ökonomischer Entscheidungssituationen.
- Psychologische Grundlagen moralischen Entscheidens
- Abgrenzung und Integration von CSR, ESG (Environmental, Social, Governance) und den Sustainable Development Goals (SDGs) in die Unternehmensstrategie.
- Ethische Herausforderungen der digitalen Transformation, insbesondere im Umgang mit Künstlicher Intelligenz (Algorithmic Bias), Big Data und Überwachung am Arbeitsplatz.
- Umgang mit unterschiedlichen moralischen Standards in globalen Lieferketten (Menschenrechte, Korruption etc.).
- Instrumente des Ethik-Managements (Codes of Conduct, Whistleblowing-Systeme, Ethics Committees) und deren Wirksamkeitsanalyse.

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden...

- beherrschen normative Ethik und hinterfragen die Grenzen ökonomischer Rationalität. Sie begreifen Unternehmen als moralische Akteure im globalen Kontext (Corporate Citizenship).
- entwerfen und begründen eigenständig Lösungen für Dilemmata bei unvollständiger Information oder widersprüchlichen Werten.
- entwickeln CSR-Strategien als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells und steuern sie auch in Krisen.
- verteidigen moralische Entscheidungen gegenüber kritischen Stakeholdern (NGOs, Investoren, Mitarbeitenden) und übernehmen in ethischen Diskursen moderierende, orientierende Führungsrollen.
- reflektieren ihr berufliches Handeln im Hinblick auf gesellschaftliche Erwartungen und Folgen, entwickeln ein autonomes professionelles Selbstbild (Moral Compass) und übernehmen Verantwortung für langfristige Auswirkungen.
- reflektieren die politische Rolle von Unternehmen (Corporate Political Responsibility) in der Demokratie kritisch, entwickeln und implementieren diskursethische Verfahren für faire Teilhabe interner und externer Anspruchsgruppen und stärken so demokratische Grundwerte im Wirtschaftsleben.

Lehr- und Lernformen

- Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online)
- Fallstudien und Praxisbeispiele
- Gruppenarbeiten

Literatur

- De Cruz, A. F. (2024). Business Ethics. Springer Nature Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-97-5408-3>
- McDonald, G. (2014). Business Ethics: A Contemporary Approach. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aktuelle Richtlinien: UN Global Compact, Deutscher Corporate Governance Kodex, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Digitale Transformation

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

6

5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	1/2	DE	Jedes Jahr	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform	Prüfungsvorleistung
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul "Digitale Transformation" bietet eine umfassende Einführung in die Konzepte und Technologien der digitalen Transformation und deren Auswirkungen auf Unternehmen und Organisationen. Es vermittelt ein grundlegendes Verständnis für die treibenden Kräfte der Digitalisierung und deren Einfluss auf Geschäftsmodelle, Prozesse und Unternehmensstrukturen. Die Studierenden erhalten einen Überblick über aktuelle digitale Technologien und deren Anwendungsmöglichkeiten in verschiedenen Branchen. In thematischen Blöcken werden folgende Schwerpunkte behandelt:

- Grundlagen und Treiber der digitalen Transformation
- Digitale Technologien: Big Data, Cloud Computing, Internet of Things, Künstliche Intelligenz
- Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten
- Digitale Plattformen und Ökosysteme
- Datenschutz und Cybersicherheit im digitalen Zeitalter
- Change Management im Kontext der digitalen Transformation
- Digitale Führung und Arbeitsplatzgestaltung

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- die Grundkonzepte und Treiber der digitalen Transformation zu erläutern und kritisch zu reflektieren
- die Potenziale und Risiken digitaler Technologien für Unternehmen und Organisationen zu analysieren
- die Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten zu bewerten
- Strategien für die erfolgreiche Implementierung digitaler Transformationsprozesse zu entwickeln
- die Herausforderungen des Change Managements im Kontext der Digitalisierung zu verstehen und Lösungsansätze zu erarbeiten
- ethische Fragestellungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung zu erkennen und zu diskutieren

Lehr- und Lernformen

- Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online)
- Fallstudien und Praxisbeispiele
- Gruppenarbeiten

Literatur

- Kreutzer, R. T., Neugebauer, T., & Pattloch, A. (2017). Digital Business Leadership: Digitale Transformation – Geschäftsmodell-Innovation – agile Organisation – Change-Management. Springer Gabler.

Instrumente moderner Führung

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

7

5

Arbeitsaufwand								
Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden				
105	30	15	3	150				
Weitere Informationen								
Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern				
Pflicht	1/2	DE	Jedes Jahr	1				
Teilnahmevoraussetzungen								
Zwingend nach Prüfungsordnung								
—								
Empfohlene Vorkenntnisse								
—								
Leistungsnachweis								
Prüfungsform	Prüfungsvorleistung							
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben							
Sonstiges								
—								
Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse								
Inhalt								
Das Modul "Instrumente moderner Führung" bietet eine umfassende Einführung in zeitgemäße Führungskonzepte und -theorien. Es vermittelt den Studierenden ein fundiertes Verständnis für die Herausforderungen und Anforderungen an Führungskräfte in der heutigen Arbeitswelt. Besonderer Fokus liegt auf der Entwicklung von Führungskompetenzen im Kontext von Digitalisierung, Globalisierung und sich wandelnden Organisationsstrukturen. In thematischen Blöcken werden folgende Schwerpunkte behandelt:								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klassische und moderne Führungstheorien im Vergleich ▪ Führungsstile und ihre Wirkung auf Mitarbeiter und Organisationen ▪ Emotionale Intelligenz und ihre Bedeutung für erfolgreiche Führung ▪ Transformationale und authentische Führung ▪ Führung in virtuellen und interkulturellen Teams ▪ Ethische Aspekte der Führung und Corporate Social Responsibility ▪ Selbstführung und persönliche Entwicklung als Führungskraft ▪ Agile Führungsmethoden und ihre Anwendung in verschiedenen Kontexten 								
Angestrebte Lernergebnisse								
Die Studierenden sind in der Lage...								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ verschiedene Führungstheorien und -konzepte kritisch zu reflektieren und in praktischen Kontexten anzuwenden ▪ ihren persönlichen Führungsstil zu analysieren und weiterzuentwickeln ▪ die Herausforderungen der Führung in digitalen und globalen Umfeldern zu verstehen und Lösungsansätze zu entwickeln ▪ ethische Dilemmata in Führungssituationen zu erkennen und verantwortungsvoll zu bewältigen ▪ Methoden der Selbstführung und des Selbstmanagements effektiv einzusetzen ▪ agile Führungsprinzipien in verschiedenen organisatorischen Kontexten umzusetzen ▪ Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass Mitbestimmung und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gefördert werden. Sie schaffen aktiv eine Kultur der psychologischen Sicherheit, die kritisches Denken und kontroverse Diskurse als Ressource für Innovation zulässt, statt sie hierarchisch zu unterbinden. 								
Lehr- und Lernformen								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online) ▪ Fallstudien und Praxisbeispiele ▪ Gruppenarbeiten 								
Literatur								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Blessin, B., & Wick, A. (2020). Führen und führen lassen: Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung (9. Auflage). UTB GmbH. ▪ Scherm, E., & Süß, S. (2019). Personalmanagement (3. Auflage). Vahlen. ▪ Pelz, W. (2016). Transformationale Führung: Forschungsstand und Umsetzung in der Praxis. In C. von Au (Hrsg.), Wirksame und nachhaltige Führungsansätze (S. 79-98). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11956-0_5 								

Intra- und Entrepreneurship

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer

ECTS

8

5

Arbeitsaufwand							
Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden			
105	30	15	3	150			
Weitere Informationen							
Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern			
Pflicht	1/2	DE	Jedes Jahr	1			
Teilnahmevoraussetzungen							
Zwingend nach Prüfungsordnung							
—							
Empfohlene Vorkenntnisse							
—							
Leistungsnachweis							
Prüfungsform		Prüfungsvorleistung					
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)		Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben					
Sonstiges							
—							
Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse							
Inhalt							
Das Modul verbindet die Prozesssicht des Innovationsmanagements mit der verhaltensorientierten Perspektive des Entrepreneurships. Es vermittelt, wie Innovationen institutionell verankert und erfolgreich skaliert werden. Studierende lernen, Organisationen so zu bauen oder umzubauen, dass sie dauerhaft innovationsfähig bleiben. Der Schwerpunkt liegt auf der strategischen Integration von agilen Start-up-Methoden in korporative Strukturen sowie der Führung von Menschen in Situationen hoher Ungewissheit und Veränderung. Folgende Schwerpunkte werden behandelt:							
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Management des Spannungsfelds zwischen Kerngeschäft und Neugeschäft; Organisationsmodelle für Intrapreneurship (Inkubatoren, Akzeleratoren, Corporate Venture Capital). ▪ Vergleichende Analyse und hybride Anwendung von Vorgehensmodellen (Stage-Gate, Lean Startup, Design Thinking); Anpassung dieser Modelle an den Reifegrad der Technologie und den Markt. ▪ Strategien zur Einbindung externer Partner (Lead-User-Methode, Crowdsourcing) & Management von Innovationsnetzwerken. ▪ Führungstheorien im Kontext von Gründung und Wandel; Motivation von „High Potentials“; Umgang mit Scheitern (Failure Culture) und psychologische Aspekte der Risikobereitschaft. ▪ Strategien des gewerblichen Rechtsschutzes (Patente als strategische Waffen) und Markteinführungsstrategien. ▪ Entwicklung geeigneter Kennzahlensysteme (Innovation Accounting) für Innovationsportfolios ▪ Technology Assessment und ethische Bewertung von Innovationsfolgen (Responsible Research and Innovation). 							
Angestrebte Lernergebnisse							
Die Studierenden...							
<ul style="list-style-type: none"> ▪ verfügen über ein tiefes Verständnis der organisatorischen Paradoxien zwischen Effizienz (Exploitation) und Innovation (Exploration). ▪ durchdringen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Start-up-Dynamiken (Entrepreneurship) und Innovationsprozessen in Konzernen (Intrapreneurship) auf struktureller und kultureller Ebene. ▪ sind fähig, für unvertraute technologische oder marktseitige Neuerungen maßgeschneiderte Innovationspfade zu konzipieren. Dabei entscheiden sie strategisch zwischen verschiedenen Prozessmodellen (Stage-Gate vs. Lean Startup vs. Design Thinking) und begründen diese Wahl vor dem Hintergrund des Risikoprofils. ▪ entwickeln Strategien zur Kommerzialisierung und zum Schutz von geistigem Eigentum (IP-Rechte, Patente), die über reine juristische Aspekte hinausgehen und Geschäftsmodelle absichern. ▪ beherrschen Anreizsysteme, um Unternehmertum sowohl in Neugründungen als auch in etablierten Strukturen zu fördern. ▪ reflektieren die ethischen Implikationen disruptiver Geschäftsmodelle und technologischer Innovationen. Sie entwickeln ein professionelles Selbstbild, das ökonomischen Erfolg nicht von gesellschaftlicher Verantwortung entkoppelt. 							
Lehr- und Lernformen							
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online) ▪ Entwicklung und Präsentation von Geschäftsideen in Kleingruppen 							
Literatur							
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fueglistaller, U., Müller, C., Müller, S., & Volery, T. (2019). Entrepreneurship: Modelle - Umsetzung - Perspektiven. Mit Fallbeispielen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (5. Auflage). Springer Gabler, Wiesbaden. ▪ Chesbrough, H. W. (2003). Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology. Harvard Business Press. ▪ Kollinger, C., Eski, S., & Cardiano, G. (2023). Intrapreneurship – wie Sie Innovationen in etablierten Unternehmen fördern: Rahmenbedingungen, Erfolgsfaktoren und praktische Umsetzung. Springer Gabler, Wiesbaden. 							

Change Management und Organisationsentwicklung

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

9

5

Arbeitsaufwand								
Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden				
105	30	15	3	150				
Weitere Informationen								
Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern				
Pflicht	1/2	DE	Jedes Jahr	1				
Teilnahmevoraussetzungen								
Zwingend nach Prüfungsordnung								
—								
Empfohlene Vorkenntnisse								
—								
Leistungsnachweis								
Prüfungsform	Prüfungsvorleistung							
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben							
Sonstiges								
—								
Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse								
Inhalt								
Das Modul "Change Management und Organisationsentwicklung" vermittelt den Studierenden umfassende Kenntnisse und Fähigkeiten zur Gestaltung und Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen. Es behandelt sowohl theoretische Grundlagen als auch praktische Ansätze des Change Managements und der Organisationsentwicklung. Folgende Schwerpunkte werden thematisiert:								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Theorien und Modelle des organisationalen Wandels ▪ Analyse von Veränderungsbedarfen und -potenzialen in Organisationen ▪ Planung und Implementierung von Veränderungsprozessen ▪ Methoden und Instrumente des Change Managements ▪ Führung und Kommunikation in Veränderungsprozessen ▪ Umgang mit Widerständen und Konflikten im Change-Prozess ▪ Organisationsentwicklung als ganzheitlicher Ansatz ▪ Evaluation und Nachhaltigkeit von Veränderungsprozessen 								
Angestrebte Lernergebnisse								
Die Studierenden sind in der Lage...								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veränderungsbedarfe in Organisationen zu identifizieren und zu analysieren ▪ Change-Prozesse systematisch zu planen, zu gestalten und zu steuern ▪ geeignete Methoden und Instrumente des Change Managements situationsgerecht auszuwählen und anzuwenden ▪ Mitarbeiter in Veränderungsprozessen effektiv zu führen und zu motivieren ▪ Widerstände und Konflikte in Change-Prozessen konstruktiv zu bewältigen ▪ Konzepte der Organisationsentwicklung ganzheitlich zu verstehen und umzusetzen ▪ den Erfolg von Veränderungsprozessen zu evaluieren und nachhaltig zu sichern ▪ Veränderungsprozesse nicht als reine Top-Down-Anweisungen zu verstehen, sondern diese als partizipative Vorhaben zu designen, bei denen Betroffene zu Beteiligten werden ▪ Methoden anwenden, um Teilhabe und kollektive Meinungsbildung auch in komplexen Organisationsstrukturen zu ermöglichen. 								
Lehr- und Lernformen								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online) ▪ Fallstudien und Praxisbeispiele ▪ Gruppenarbeiten 								
Literatur								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kreutzer, R. T., Neugebauer, T., & Pattloch, A. (2017). Digital Business Leadership: Digitale Transformation – Geschäftsmodell-Innovation – agile Organisation – Change-Management. Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11914-3 ▪ Doppler, K., & Lauterburg, C. (2019). Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten (14. Auflage). Campus Verlag. 								

Strategische Gestaltung Digitaler Kollaboration

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer

ECTS

10

5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	3/4	DE	Jedes Jahr	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform

Projektarbeit/Präsentation / Klausur
(wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)

Prüfungsvorleistung

Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul verknüpft Erkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie mit der strategischen Gestaltung digitaler Arbeitsprozesse. Es befähigt Studierende, die Komplexität verteilter und hybrider Zusammenarbeit zu managen. Studierende lernen, digitale Ökosysteme zu bewerten, Führungsrollen in virtuellen Räumen professionell auszufüllen und agile Arbeitsweisen situationsadäquat an die Bedürfnisse heterogener Teams anzupassen. Insbesondere werden folgende Themen behandelt:

- Vertiefende Auseinandersetzung mit Modellen (z. B. Media Richness Theory, Social Information Processing) und deren Relevanz für moderne Kommunikationsarchitekturen.
- Analyse der Auswirkungen von räumlicher und zeitlicher Trennung auf Vertrauen (Swift Trust), Teamkohäsion und die Entwicklung gemeinsamer mentaler Modelle (Shared Mental Models).
- Strategien zur Motivation und Steuerung verteilter Teams, inklusive Konfliktmanagement im digitalen Raum
- Kriteriengeleitete Auswahl, Implementierung und Evaluierung von Kollaborationsplattformen (Enterprise Social Software, Projektmanagement-Tools) passend zur jeweiligen Unternehmenskultur und Aufgabe.
- Fortgeschrittene Anwendung und Adaption agiler Frameworks (wie Scrum oder Kanban) für verteilt Teams sowie Herausforderungen bei der Skalierung von Agilität.
- Förderung von Resilienz und Selbstorganisation in einer entgrenzten Arbeitswelt (Work-Life-Blending, Right to Disconnect) sowie Methoden des digitalen Peer-Coachings.

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden...

- verfügen über ein spezialisiertes, kritisches Verständnis der Theorien zur computervermittelten Kommunikation (z. B. Media Richness, Social Information Processing) und können diese an der aktuellen Forschungsfront diskutieren.
- analysieren die psychologischen und soziologischen Auswirkungen der Virtualität auf Vertrauen, Kohäsion und Teamdynamik in Organisationsstrukturen.
- können Kollaborations-Architekturen für Unternehmen entwerfen. Sie evaluieren Tool-Landschaften (Enterprise Social Software, PM-Tools) strategisch und entscheiden situationsadäquat, welche digitalen Ökosysteme für spezifische Unternehmenskulturen geeignet sind.
- nehmen eine steuernde Führungsrolle in virtuellen Teams ein. Sie erkennen latente Konflikte in digitalen Räumen frühzeitig und wenden fortgeschrittene Konfliktlösungsstrategien an.
- reflektieren ihre eigene Rolle als „Digital Leader“ kritisch, insbesondere im Spannungsfeld zwischen Kontrolle und Vertrauen sowie ständiger Erreichbarkeit und „Right to Disconnect“ (Ethik der digitalen Arbeit).

Lehr- und Lernformen

- Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online)
- Fallstudien und Praxisbeispiele
- Die Studierenden arbeiten über das Semester hinweg in verteilten Teams an einer Lösung für ein reales Problem. Sie müssen dabei ihre Tool-Umgebung selbst wählen und begründen.
- Regelmäßige strukturierte Feedbackschleifen, in denen Studierende das Vorgehen der anderen Gruppen analysieren und Coaching-Impulse geben.

Literatur

- Boos, Margarete; Hardwig, Thomas; Riethmüller, Martin (2017): Führung und Zusammenarbeit in verteilten Teams. 1. Auflage. Göttingen: Hogrefe Verlag. Online verfügbar unter http://sub-hh.ciando.com/book/?bok_id=2245722.
- Aktuelle Journal-Artikel (z.B. Journal of Computer-Mediated Communication).

Praxisprojekt 1 - Anwendung und Reflexion

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer

ECTS

11

10

Arbeitsaufwand								
Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden				
210	60	30	6	300				
Weitere Informationen								
Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern				
Pflicht	3	DE	Jedes Semester	1				
Teilnahmevoraussetzungen								
Zwingend nach Prüfungsordnung								
—								
Empfohlene Vorkenntnisse								
Modul „Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden“								
Leistungsnachweis								
Prüfungsform	Prüfungsvorleistung							
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben							
Sonstiges								
—								
Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse								
Inhalt								
Das Modul "Praxisprojekt 1 - Reflexion" vertieft die Fähigkeit der Studierenden, theoretisches Wissen in der Praxis anzuwenden und kritisch zu reflektieren. In diesem Modul bearbeiten die Studierenden ein komplexeres Projekt in einem Unternehmen oder einer Organisation, wobei sie die bisher erlernten Konzepte und Methoden, insbesondere aus den Bereichen Führung, Change Management und digitale Transformation, einsetzen. Der Fokus liegt auf der tiefgreifenden Analyse und Reflexion der Projekterfahrungen sowie der Entwicklung von Handlungsempfehlungen. Folgende Schwerpunkte werden behandelt:								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anwendung fortgeschrittener Projektmanagement-Methoden ▪ Integration von Führungskonzepten und Change-Management-Ansätzen in der Projektarbeit ▪ Analyse komplexer Organisationsstrukturen und -prozesse ▪ Entwicklung und Umsetzung innovativer Lösungsansätze ▪ Kritische Reflexion der eigenen Rolle und des Lernprozesses im Projektkontext ▪ Evaluation der Projektergebnisse und deren Auswirkungen auf die Organisation ▪ Erarbeitung fundierter Handlungsempfehlungen basierend auf Projekterfahrungen und theoretischen Konzepten 								
Angestrebte Lernergebnisse								
Die Studierenden sind in der Lage...								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ komplexe Projekte in Organisationen eigenständig zu planen, durchzuführen und zu evaluieren ▪ fortgeschrittene Konzepte aus den Bereichen Führung, Change Management und digitale Transformation in der Praxis anzuwenden ▪ organisationale Herausforderungen ganzheitlich zu analysieren und innovative Lösungsansätze zu entwickeln ▪ ihre Rolle im Projektkontext kritisch zu reflektieren und daraus tiefgreifende Lerneffekte abzuleiten ▪ professionell mit verschiedenen Stakeholdern zu kommunizieren und Projektteams effektiv zu führen ▪ Projektergebnisse umfassend zu dokumentieren, zu präsentieren und in den breiteren organisationalen Kontext einzuordnen ▪ fundierte Handlungsempfehlungen für Organisationen basierend auf theoretischen Konzepten und praktischen Erfahrungen zu entwickeln 								
Lehr- und Lernformen								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxisprojekt mit intensiver Begleitung und Reflexion ▪ Peer-Learning und kollegiale Fallberatung 								
Literatur								
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wastian, M., Braumandl, I., & von Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2018). Angewandte Psychologie für das Projektmanagement: Ein Praxisbuch für die erfolgreiche Projektleitung (3. Auflage). Springer, Berlin. ▪ Becker, M., & Ebert, H. (2018). Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen: 50 Handlungskompetenzen für Ausbildung, Studium und Beruf. Springer Gabler, Wiesbaden. 								

Unternehmenssteuerung

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

12

5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	3/4	DE	Jedes Jahr	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform Prüfungsvorleistung

Projektarbeit/Präsentation / Klausur
(wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)

Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Dieses Modul vermittelt ein tiefgehendes und kritisches Verständnis der Instrumente und Philosophien der modernen Unternehmenssteuerung (Controlling). Studierende analysieren, wie strategische und operative Ziele in messbare Größen übersetzt, durch Steuerungssysteme implementiert und deren Erreichung überwacht werden kann:

- Kritische Auseinandersetzung mit verschiedenen Controlling-Konzeptionen (z.B. ergebnisorientiert vs. wertorientiert)
- Detaillierte Analyse und Anwendung von Instrumenten wie der Balanced Scorecard (BSC), strategiekonformen Kennzahlensystemen und dem Portfoliomanagement zur Strategieimplementierung und -kontrolle.
- Vertiefte Anwendung moderner Kostenmanagement-Methoden (z.B. Prozesskostenrechnung, Target Costing, Life Cycle Costing) zur Steuerung von Effizienz und Effektivität.
- Gestaltung und kritische Beurteilung von Systemen zur Leistungsmessung und variablen Vergütung; Analyse der motivationalen und dysfunktionalen Effekte von Anreizsystemen.
- Konzepte des Value Based Management, Ermittlung und Steuerung von Werttreibern zur Maximierung des Unternehmenswerts.
- Anforderungen an ein entscheidungs- und empfängerorientiertes Management Reporting, Implikationen der Digitalisierung (Big Data, Business Intelligence) auf die Unternehmenssteuerung.

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- die zentralen Philosophien der Unternehmenssteuerung (z.B. wertorientiert vs. verhaltensorientiert) hinsichtlich ihrer theoretischen Annahmen und praktischen Implikationen kritisch zu vergleichen und auf dieser Basis eine eigenständige, begründete Empfehlung für die Ausgestaltung der Steuerungslogik eines spezifischen Unternehmens zu entwickeln.
- ihr Wissen über Steuerungsinstrumente auf neue und unvertraute Geschäftsmodelle (z.B. plattformbasierte oder zirkuläre Geschäftsmodelle) zu transferieren und auch bei unvollständiger Datenlage ein adäquates, mehrdimensionales Steuerungcockpit zu entwerfen.
- im Rahmen einer Budgetverhandlung eine steuernde und strategisch vermittelnde Rolle einzunehmen, indem sie die partikularen Interessen verschiedener Abteilungen mit den übergeordneten Unternehmenszielen abgleichen, auf Basis von Daten argumentieren und einen theoriegeleiteten, fair empfundenen Kompromiss aushandeln.
- das eigene Handeln als zukünftiger Controller im Hinblick auf ethische Dilemmata (z.B. Druck zur Bilanzkosmetik, „kreative“ Kennzahlendefinition) kritisch zu reflektieren und auf Basis von Professionalitätsstandards ein integres berufliches Selbstbild zu entwickeln.

Lehr- und Lernformen

- Interaktive Vorlesungen (Präsenz und online)
- Fallstudien und Praxisbeispiele
- Gruppenarbeiten

Literatur

- Weber, J., & Schäffer, U. (2022). Einführung in das Controlling. Schäffer-Poeschel.
- Weber, J., Bramsemann, U., Heineke, C., & Hirsch, B. (2004). Wertorientierte Unternehmenssteuerung. Wiesbaden.

Praxisprojekt 2 – Analyse und Konzeption

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

13 10

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
210	60	30	6	300

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	4	DE	Jedes Semester	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

Module „Praxisprojekt 1 - Anwendung und Reflexion“ und „Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden“

Leistungsnachweis

Prüfungsform	Prüfungsvorleistung
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul "Praxisprojekt 2 - Analyse" baut auf dem vorherigen Praxisprojekt auf und fokussiert sich auf die vertiefte Analyse komplexer Managementthemen in Unternehmen und Organisationen. Die Studierenden wenden fortgeschrittene Analysemethoden an, um praxisrelevante Problemstellungen zu untersuchen und evidenzbasierte Lösungsansätze zu entwickeln. Dieses Modul legt besonderen Wert auf die Verknüpfung von theoretischem Wissen mit praktischer Anwendung im Kontext von Führung und Management. Folgende Schwerpunkte werden behandelt:

- Anwendung fortgeschrittener qualitativer und quantitativer Analysemethoden
- Durchführung komplexer Organisationsanalysen
- Entwicklung und Anwendung von Evaluationskonzepten für Managementprozesse
- Analyse von Führungsherausforderungen in verschiedenen organisationalen Kontexten
- Untersuchung von Nachhaltigkeits- und Innovationsprozessen in Unternehmen
- Erstellung umfassender Analyseberichte und Handlungsempfehlungen
- Reflexion der eigenen Rolle als Forscher und Berater im organisationalen Kontext

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- komplexe Managementprobleme mit geeigneten Analysemethoden zu untersuchen
- fortgeschrittene qualitative und quantitative Forschungsmethoden in der Praxis anzuwenden
- organisationale Strukturen und Prozesse kritisch zu analysieren und zu bewerten
- evidenzbasierte Lösungsansätze für Führungs- und Managementthemen zu entwickeln
- Evaluationskonzepte für Managementprozesse zu erstellen und durchzuführen
- umfassende Analyseberichte zu verfassen und Handlungsempfehlungen abzuleiten
- ihre Rolle als Forscher und Berater in Organisationen kritisch zu reflektieren
- Forschungsergebnisse professionell zu präsentieren und zu verteidigen

Lehr- und Lernformen

- Praxisprojekt mit intensiver Begleitung und Reflexion
- Forschungskolloquien und Methodenworkshops

Literatur

- Döring, N., & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Auflage). Springer, Berlin.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz (6. Auflage). Springer VS, Wiesbaden.
- Kühl, S., Strothholz, P., & Taffertshofer, A. (Hrsg.) (2009). Handbuch Methoden der Organisationsforschung: Quantitative und Qualitative Methoden. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Angewandte Forschungsmethoden

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

14

5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	5	DE	Jedes Semester	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

Modul „Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden“

Leistungsnachweis

Prüfungsform	Prüfungsvorleistung
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul "Forschungsmethoden zu Führung und Management" vermittelt fortgeschrittene Kenntnisse und Fähigkeiten in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden im Kontext von Führung und Management. Es baut auf den Grundlagen der qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden auf und fokussiert sich auf deren spezifische Anwendung in Führungs- und Managementfragen. Die Studierenden lernen, komplexe Fragestellungen aus der Praxis wissenschaftlich fundiert zu untersuchen und evidenzbasierte Lösungsansätze zu entwickeln. Folgende Schwerpunkte werden behandelt:

- Vertiefung qualitativer Forschungsmethoden (z.B. Experteninterviews, Fallstudien, Grounded Theory)
- Fortgeschrittene quantitative Methoden (z.B. multivariate Analyseverfahren, Strukturgleichungsmodelle)
- Mixed-Methods-Ansätze in der Führungs- und Managementforschung,
- Spezifische Forschungsdesigns für Führungs- und Managementfragen,
- Ethische Aspekte der Führungs- und Managementforschung
- Datenerhebung und -analyse in Organisationen, Wissenschaftliche Evaluation von Führungs- und Managementpraktiken
- Präsentation und Kommunikation von Forschungsergebnissen im Management-Kontext

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- fortgeschrittene qualitative und quantitative Forschungsmethoden für Führungs- und Managementfragen auszuwählen und anzuwenden, komplexe Forschungsdesigns für spezifische Fragestellungen in Organisationen zu entwickeln
- Daten in Organisationen systematisch zu erheben, zu analysieren und zu interpretieren
- Forschungsergebnisse kritisch zu bewerten und für die Praxis relevante Schlussfolgerungen abzuleiten
- wissenschaftliche Erkenntnisse zielgruppengerecht für verschiedene Stakeholder in Organisationen aufzubereiten und zu präsentieren
- den aktuellen Forschungsstand zu Führungs- und Managementthemen zu erfassen und in eigene Forschungsvorhaben zu integrieren

Lehr- und Lernformen

- Interaktive Vorlesungen
- Forschungspraktika und Fallstudienanalysen

Literatur

- Döring, N., & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Auflage). Springer, Berlin.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz (6. Auflage). Springer VS, Wiesbaden.
- Angerer, T., & Roegner, A. (Hrsg.). (2023). Managementforschung: Management in Zeiten des Umbruchs. Springer Gabler.
- Danner-Schröder, A., & Müller-Seitz, G. (2022). Qualitative Methoden in der Organisations- und Managementforschung: Ein anwendungsorientierter Leitfaden für Datensammlung und -analyse. 2. Auflage. Kohlhammer Verlag.

Praxisprojekt 3 - Forschung und Transfer

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

15 10

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
210	60	30	6	300

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	5	DE	Jedes Semester	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

—

Empfohlene Vorkenntnisse

Modul „Praxisprojekt 1 – Anwendung und Reflexion“, „Praxisprojekt 2 – Analyse und Konzeption“, Qualitative und Quantitative Forschungsmethoden“

Leistungsnachweis

Prüfungsform Prüfungsvorleistung

Projektarbeit/Präsentation / Klausur
(wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)

Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das Modul "Praxisprojekt 3 - Forschung und Transfer" bildet den Abschluss der Praxisprojektreihe und bereitet die Studierenden unmittelbar auf die Masterarbeit vor. Es fokussiert sich auf die vertiefte Analyse komplexer Managementthemen unter Anwendung fortgeschrittener Forschungsmethoden. Die Studierenden führen ein umfangreiches Forschungsprojekt durch, das praxisrelevante Problemstellungen mit wissenschaftlicher Rigorosität untersucht. Dieses Modul legt besonderen Wert auf die Integration von theoretischem Wissen, praktischer Anwendung und kritischer Reflexion im Kontext von Führung und Management. Folgende Schwerpunkte werden behandelt:

- Entwicklung und Durchführung eines komplexen Forschungsdesigns
- Anwendung fortgeschrittener qualitativer und quantitativer Analysemethoden
- Durchführung umfassender Organisationsanalysen unter Berücksichtigung multipler Stakeholder-Perspektiven
- Entwicklung und Anwendung von Evaluationskonzepten für innovative Managementprozesse
- Analyse von Führungsherausforderungen in komplexen organisationalen Kontexten
- Untersuchung von Nachhaltigkeits- und Innovationsprozessen in Unternehmen unter Berücksichtigung globaler Trends
- Erstellung eines umfassenden Forschungsberichts mit evidenzbasierten Handlungsempfehlungen
- Kritische Reflexion der eigenen Rolle als Forscher und Berater im organisationalen Kontext

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- komplexe Managementprobleme mit fortgeschrittenen Analysemethoden selbstständig zu untersuchen
- ein anspruchsvolles Forschungsdesign zu entwickeln und umzusetzen
- fortgeschrittene qualitative und quantitative Forschungsmethoden in der Praxis anzuwenden und zu kombinieren
- organisationale Strukturen und Prozesse kritisch und ganzheitlich zu analysieren und zu bewerten
- evidenzbasierte, innovative Lösungsansätze für komplexe Führungs- und Managementthemen zu entwickeln
- umfassende Evaluationskonzepte für innovative Managementprozesse zu erstellen und durchzuführen
- einen umfangreichen Forschungsbericht zu verfassen und daraus fundierte Handlungsempfehlungen abzuleiten
- ihre Rolle als Forscher und Berater in Organisationen kritisch zu reflektieren und ethische Implikationen zu berücksichtigen
- Forschungsergebnisse professionell zu präsentieren und im wissenschaftlichen Diskurs zu verteidigen

Lehr- und Lernformen

- Praxisprojekt mit intensiver Begleitung und Reflexion
- Forschungskolloquien und Methodenworkshops

Literatur

- Döring, N., & Bortz, J. (2023). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Auflage). Springer, Berlin.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz (6. Auflage). Springer VS, Wiesbaden.

Masterarbeit

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

16 15

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
405	—	45	9	450

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	6	DE	Jedes Semester	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

Abschluss aller anderen Module (bis auf Modul „Wissenschaftliches Begleitseminar“)

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform	Prüfungsvorleistung
Abschlussarbeit	—

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Die Masterarbeit bildet den Abschluss des Studiums und demonstriert die Fähigkeit der Studierenden, eine komplexe Fragestellung aus dem Bereich Führung und Management selbstständig und wissenschaftlich fundiert zu bearbeiten:

- Selbstständige Bearbeitung einer komplexen Fragestellung aus dem Bereich Führung und Management
- Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Theorien
- Kritische Auseinandersetzung mit relevanter Fachliteratur
- Entwicklung eigener Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- eine komplexe Fragestellung aus dem Bereich Führung und Management selbstständig zu bearbeiten
- relevante wissenschaftliche Literatur kritisch zu analysieren und zu synthetisieren
- geeignete Forschungsmethoden auszuwählen und anzuwenden
- eigene Forschungsergebnisse strukturiert und nachvollziehbar darzustellen
- wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis nutzbar zu machen

Lehr- und Lernformen

- Individuelle Betreuung durch Dozenten

Literatur

- Theisen, M. R., & Theisen, M. (2024). Wissenschaftliches Arbeiten: Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit (19. Auflage). Franz Vahlen, München.
- Kornmeier, M. (2018). Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht: Für Bachelor, Master und Dissertation (8. Auflage). UTB, Stuttgart.

Wissenschaftliches Begleitseminar

Modulverantwortlich: Titel Vorname Name

Modulnummer ECTS

17

5

Arbeitsaufwand

Selbststudium in Stunden	Kontaktzeit (synchron) in Stunden	Kontaktzeit (asynchron) in Stunden	Semesterwochenstunden	Gesamter Workload in Stunden
105	30	15	3	150

Weitere Informationen

Modultyp	Empfohlenes Fachsemester	Unterrichtssprache	Turnus	Dauer in Semestern
Pflicht	6	DE	Jedes Semester	1

Teilnahmevoraussetzungen

Zwingend nach Prüfungsordnung

Abschluss aller anderen Module (bis auf Modul „Masterarbeit“)

Empfohlene Vorkenntnisse

—

Leistungsnachweis

Prüfungsform	Prüfungsvorleistung
Projektarbeit/Präsentation / Klausur (wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben)	Wird vor Semesterbeginn bekannt gegeben

Sonstiges

—

Lehrinhalte, -formen und Lernergebnisse

Inhalt

Das wissenschaftliche Begleitseminar unterstützt die Studierenden bei der Erstellung der Masterarbeit und vertieft ihre Kenntnisse in wissenschaftlichem Arbeiten und Forschungsmethoden:

- Vertiefung wissenschaftlicher Arbeitstechniken
- Forschungsdesign und Methodenwahl
- Literaturrecherche und -verwaltung
- Wissenschaftliches Schreiben und Zitieren
- Präsentation und Verteidigung von Forschungsergebnissen

Angestrebte Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage...

- ihre Forschungsergebnisse mündlich zu präsentieren und zu verteidigen
- konstruktives Feedback zu geben und anzunehmen
- wissenschaftliche Arbeitstechniken effektiv anzuwenden
- ihr Forschungsdesign kritisch zu reflektieren und zu optimieren

Lehr- und Lernformen

- Kolloquien und Präsentationen

Literatur

- Döring, N., & Bortz, J. (2023). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Auflage). Springer, Berlin.
- Esselborn-Krumbiegel, H. (2022). Von der Idee zum Text: Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben (6. Auflage). UTB, Stuttgart.