

M22 d: Diversity Management					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
M22 d	275 h	11	V: 5. Sem. T: 8. Sem.	i.d.R. in jedem Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen Diversity Management	Kontaktzeit 4 SWS / 60 h	Selbststudium 215 h	geplante Gruppengröße 20 Studierende	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Kenntnisse über die Mechanismen der Entstehung sozialer Kategorisierung erwerben • Ursachen und Konsequenzen sozialer Kategorisierung analysieren können • Diversität definieren und messen können • Historische, politische und rechtliche Grundlagen von Diversitätsmanagement verstehen • Trainings, Strategien und Ansätze von Organisationen für das Management verschiedener Formen von Diversität kennen, kritisch bewerten und neue Ansätze entwickeln können 				
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Soziale/kulturelle Diversität und ihre Konsequenzen <ul style="list-style-type: none"> ○ Grundlegende Theorien und Befunde zu Ursachen sozialer Stereotype und Konsequenzen auf verschiedenen Ebenen ○ Dimensionen von Vielfalt; Geschlecht als soziale Kategorie ○ Messung von Diversität • HRM und Diversitätsmanagement: historische Wurzeln, aktuelle Entwicklungen, ethische/ soziale/ rechtliche Aspekte (EU-Richtlinien, AGG) • Belange und Herausforderungen bzgl. des Managements von heterogenen Beschäftigten • Diversity-Trainings: Anti-Bias, Intercultural Awareness, Social-Justice Training • Methoden und Modelle des Umgangs mit Diversität <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalbeschaffung, -rekrutierung und -auswahl ○ Personalentwicklung und Training ○ Entlohnungsstrukturen/ Reward management ○ Employee relations • Implementierungsprozesse und Umgang mit Widerstand 				

4	<p>Lehrformen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrgespräch, Transferübungen, Rollenspiele, Reaktionstraining und Fallbeispiele • Die verschiedenen Ansätze des Diversitätsmanagements werden in Gruppen analysiert, Empfehlungen für die Weiterentwicklung abgeleitet und Trainingsbausteine entwickelt, die zum Abschluss präsentiert und diskutiert werden.
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Formal: keine</p> <p>Inhaltlich: keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Hausarbeit, Einzelpräsentationen, Gruppenarbeiten mit Präsentationen.</p> <p>Die jeweiligen Prüfungsformen, deren Umfang und die Gewichtungen zur Ermittlung der Endnote werden jeweils in den ersten beiden Wochen des Semesters den Studierenden (Modulteilnehmern) schriftlich mitgeteilt. Maximal drei, zeitlich gleich verteilte Prüfungsleistungen pro Semester mit zeitnah erfolgtem Feedback als Basis der individuellen Kompetenzentwicklung</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestandene Modulprüfung</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>keine</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>gemäß den Credits 11 / 210</p>
10	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Weinert (Modulbeauftragter)</p> <p>N.N. (Lehrende/r)</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scholz, C. (2011). Grundzüge des Personalmanagements. München: Vahlen. • Stock-Homburg, R. (2010). Personalmanagement. 2. Auflage, Wiesbaden: Gabler. • International Journal of Organizational Diversity, Academic Journal, Routledge. • Gender, Work & Organization, Academic Journal, Wiley-Blackwell. • Journal of Business Diversity, Academic Journal, North American Business Press. • Human Resource Management Journal, Academic Journal, Wiley-Blackwell. • Human Resource Management Review, Academic Journal, Elsevier Science. <p>Alle Titel in der jeweils aktuellen Auflage.</p> <p>Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.</p>