

# **Studien- und Prüfungsordnung für das Weiterbildende Studium „Management und Partizipation“**

**In Kooperation von Universität Dortmund und Verein zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Dortmund e.V.**

## **I Allgemeines**

### **§ 1**

#### **Ziel des Studiums und Zweck der Prüfung**

- (1) Das weiterbildende Studium Management und Partizipation zeichnet sich dadurch aus, dass es unterschiedliche Akteure/Interessenvertreter/innen zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zum Erlernen praxisorientierter Umsetzungsprozesse zusammenbringt. Aufbauend auf ihren spezifischen Rollen und Erfahrungen erwerben die Teilnehmer/innen modernes Managementwissen über Konzepte und Gestaltung der Unternehmensführung und trainieren partizipationsorientierte Entscheidungsfindung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen somit durch das Studium in die Lage versetzt werden, betriebliche Prozesse durch Interaktion zwischen Individuen, Gruppen, Organisationen und Technik sowie durch das Zusammenwirken von Unternehmensleitung und Betriebs- oder Personalräten zum Wohle des gesamten Unternehmens zu gestalten.
- (2) Das weiterbildende Studium Management und Partizipation wird durch eine Zertifikatsprüfung abgeschlossen. Durch sie soll festgestellt werden, ob die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Fachkenntnisse und Fähigkeiten im Management erworben haben und diese auf Probleme und Gegebenheiten in Organisationen anzuwenden in der Lage sind.

### **§ 2**

#### **Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen**

- (1) Das weiterbildende Studium richtet sich sowohl an Fach- und Führungskräfte unterschiedlicher Bereiche von Unternehmen als auch an die Interessensvertreter/innen von Arbeitnehmer/innen. Es wird angestrebt, Teilnehmer/innen beider Zielgruppen möglichst in gleichen Teilen für das Studium zu gewinnen.
- (2) Zum weiterbildenden Studium können Bewerberinnen und Bewerber zugelassen werden, die folgende Voraussetzungen aufweisen:
  - Vollendung des 24. Lebensjahres
  - Eine abgeschlossene Berufsausbildung
  - Im Regelfall eine mindestens dreijährige berufliche Tätigkeit in einem für das Studium relevanten Bereich
  - Zum Zeitpunkt der Beantragung der Zulassung berufliche Tätigkeit in einem für das Partizipative Management relevanten Berufsfeld (z.B. Beteiligung an der Organisation von Arbeitsprozessen, Mitarbeit in Betriebs- oder Personalrat).

- Die Bereitschaft, mit Vertreterinnen und Vertretern beider unter (1) genannten Zielgruppen in offener und konstruktiver Weise umzugehen.

### **§ 3**

#### **Bewerbung und Zulassung**

- (1) Über die Zulassung und Prüfungsangelegenheiten entscheidet ein Ausschuss der Universität Dortmund.
- (2) Bewerbungen sind an das Zentrum für Weiterbildung zu richten.
- (3) Der Bewerbung sind folgende Unterlagen beizufügen:
  - Das Zeugnis über eine abgeschlossene Berufsausbildung
  - Eine Darstellung des beruflichen Werdegangs, die besonders die Einschlägigkeit der beruflichen Tätigkeit für das Weiterbildende Studium belegt.

### **§ 4 Gebühren**

Die Höhe der Gebühren beträgt EUR 1.200,- pro Semester, d.h. EUR 3.600,- gesamt.

### **§ 5 Dauer und Umfang des Studiums**

- (1) Die Studienzzeit beträgt einschließlich der Prüfungsleistungen in der Regel drei Semester. Die Teilnehmer/innen absolvieren das Studium berufs begleitend.
- (2) Der Studienumfang beträgt insgesamt 25 Semesterwochenstunden (SWS), d.h. ca. 350 Unterrichtsstunden. Das Studium gliedert sich in 15 Studienmodule, die jeweils aus 2 Lehreinheiten á ca. 12 Stunden bestehen. Die Lehreinheiten werden entweder an Wochenenden, an Nachmittagen oder in Blockveranstaltungen an aufeinanderfolgenden Werktagen absolviert.

## **II Studium und Prüfung**

### **§ 6 Struktur und Aufbau des Studiums sowie des Lehrangebots**

Das Studium gliedert sich in insgesamt 15 Studienmodule mit jeweils 2 Lehreinheiten. Die Inhalte der Module werden jeweils auf beide in § 2 (1) benannten Zielgruppen ausgerichtet. Pro Semester werden grundsätzlich 5 Module durchgeführt. Angaben zu den Inhalten der Module finden sich im Anhang.

#### **1. Semester:**

1. Unternehmensverfassung, Partizipation und Unternehmenskultur  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
2. HRM / Personalmanagement I  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
3. HRM / Personalmanagement II  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

4. Rechtliche Rahmenbedingungen von Management und Partizipation  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
5. Moderations- und Visualisierungstechniken  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## **2. Semester:**

6. Projektmanagement  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
7. Grundlagen der Unternehmensrechnung  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
8. Gestaltung von Arbeit und Technik  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
9. Führung und Partizipation I  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
10. Verhandlungs-, Konfliktlösungs- und Problemlösetechniken  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## **3. Semester:**

Im letzten und 3. Semester werden 5 Lehreinheiten angeboten, in denen u.a. eine schriftliche Arbeit unter Betreuung angefertigt wird, in der die Studierenden zeigen sollen, dass sie praktische Probleme mit Hilfe des im Studium erworbenen Wissens bearbeiten und lösen können:

11. Führung und Partizipation II  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
12. Volkswirtschaftslehre  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
13. Planspiel Topsisim  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)
14. Betreuung der Abschlussarbeit
15. Betreuung der Abschlussarbeit

### **§ 7 Prüfungsausschuss**

Über Prüfungsangelegenheiten entscheidet ein Ausschuss der Universität Dortmund. Mitglieder sind je ein/e Vertreter/in folgender Einrichtungen: Zentrum für Weiterbildung, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Fakultät Humanwissenschaften und Theologie (Fach Psychologie).

### **§ 8 Leistungsnachweise**

Leistungsnachweise werden im Rahmen der in § 6 genannten Veranstaltungen in der Regel in Form von Hausarbeiten und Referaten erbracht. Im Studienverlauf sind mindestens eine Hausarbeit und ein Referat erfolgreich abzuleisten.

### **§ 9 Zertifikatsprüfung / Zertifikat**

- (1) Voraussetzung für die Zulassung zur Zertifikatsprüfung ist eine regelmäßige Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen sowie der Nachweis der unter § 8 benannten Leistungen.
- (2) Das weiterbildende Studium ‚Management und Partizipation‘ wird mit einer Zertifikatsprüfung abgeschlossen. Die Zertifikatsprüfung besteht aus der Erstellung einer Studienarbeit (s. § 10) und deren anschließender öffentlicher Präsentation und Diskussion in Gegenwart des/der Betreuenden und Vertreter/inne/n der beteiligten universitären Einrichtungen.
- (3) Die Bewertung erfolgt entweder als „Bestanden“ oder als „Nicht bestanden“.
- (4) Nach Erbringung der Leistungsnachweise und als bestanden gewerteter Zertifikatsprüfung erhält der/die Teilnehmende das Zertifikat ‚Management und Partizipation‘ der Universität Dortmund, in dem die Module sowie das Thema der Studienarbeit aufgeführt werden.  
Anderenfalls erhält er/sie eine Teilnahmebescheinigung in der die besuchten Module aufgeführt sind.
- (5) Das Zertifikat wird im Namen folgender Einrichtungen der Universität Dortmund vergeben:  
Zentrum für Weiterbildung  
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  
Fakultät für Humanwissenschaften und Theologie (Fach Psychologie)

### **§ 10 Studienarbeit**

- (1) Die Studienarbeit bezieht sich auf eine theoretische oder berufspraktische Frage- oder Problemstellung von Management und Partizipation.
- (2) Das Thema der Studienarbeit wird mit dem/der Betreuer/in vereinbart. Es soll sich um eine fächerübergreifend zu bearbeitende Problematik handeln.
- (3) Die Studienarbeit ist innerhalb von 6 Wochen zum Ende des 3. Semesters anzufertigen. Sie wird mit einem Äquivalent von vier Lehreinheiten gewertet.

## **Anhang zur Studien- und Prüfungsordnung des weiterbildenden Studiums 'Management und Partizipation' der Universität Dortmund**

Im folgenden sind die Inhalte der einzelnen Module des o.g. Studiums aufgeführt.

### 1. Unternehmensverfassung, Partizipation und Unternehmenskultur

Im Mittelpunkt dieses Moduls stehen folgende Fragen, die jede Unternehmung im heutigen Wettbewerb zu beantworten hat:

- Welche langfristigen Ziele sollen verfolgt werden?
- in welchen Geschäftsfeldern soll das Unternehmen tätig sein?
- mit welchen langfristigen Maßnahmen soll der Wettbewerb in den Geschäftsfeldern bestritten werden?
- was sind die Kernfähigkeiten, mit denen das Unternehmen im Wettbewerb bestehen kann?
- was ist zu tun, um die langfristigen Maßnahmen umzusetzen?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird ein Prozessmodell eingeführt, das die vielfältigen Aufgaben des strategischen Managements ordnet, systematisiert und in eine idealtypische Reihenfolge bringt. Besonderes Gewicht wird auf die Strategieumsetzung gelegt, wo Fragen der Partizipation und Unternehmenskultur eine besonders große Rolle spielen.

*Themenschwerpunkte:*

- Unternehmens- und Betriebsverfassung
- Leitbilder der Unternehmen
- Shareholder und Stakeholder Value
- Internationale Entwicklungen

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

### 2./3. HRM / Personalmanagement I u. II

In der neuen Managementliteratur wie auch in der aktuellen Praxis der Unternehmensstrategie besteht Übereinstimmung dazu, dass die Qualifikation, die Motivation und das Engagement der Beschäftigten die wichtigsten Elemente für die produktive und effiziente Bewältigung der Zukunft sind. Personalarbeit wird damit für die Unternehmen zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Das bedeutet: Human Resource Management bzw. Personalmanagement muss systematisch als Eckpfeiler der unternehmerischen Gesamtstrategie-Entwicklung integriert werden. Auf dieser Basis wird sich Personalmanagement als Business Partner etablieren.

In den Veranstaltungen soll erarbeitet werden, mit welchen Methoden und Instrumenten sowie in welchen Funktionsbereichen ein derartig gestaltetes Human Resource Management / Personalmanagement zu betreiben ist.

*Themenschwerpunkte:*

HRM / Personalmanagement I

- Rolle des Personalmanagement
- Personalpolitik
- Personalcontrolling als Hilfsmittel der Personalpolitik
- Personalbeschaffung und -einsatz
- Personalentwicklung / Qualifizierung / Kompetenz- und Wissensmanagement
- Personalfreisetzung

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

HRM / Personalmanagement II

- Organisation des Personalmanagement
- Arbeitsorganisation / Organisationsentwicklung
- Vergütungsformen und -politik
- Kommunikations- /Beteiligungsprozesse
- Qualitäts-/ Ideenmanagement
- Arbeitszeitpolitik

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

4. Rechtliche Rahmenbedingungen von Management und Partizipation

Die Struktur von Normen legt es nahe, Recht als Handlungsanleitung zu begreifen. Partizipationsorientiertes Management versteht und praktiziert rechtliche Rahmenbedingungen als „Spielregeln“ zur Lösung von Problemen. So wie die Wirklichkeit geprägt ist von Spannung und Zusammenspiel, sind auch Normen Verfahrensregeln für Konsens und Konflikt. Es besteht keine prästabilisierte Harmonie zwischen den Interessen des einzelnen Mitarbeiters, seiner Vertretung in Betriebsrat und Gewerkschaft, des Unternehmens, des Staates usw. Die Interessenlage ist aber auch nicht notwendig und in allen Punkten gegensätzlich. Deshalb kommt es darauf an, permanent ein möglichst stabiles Maximum an Kontingenz, Balance und Akzeptanz zu sichern. Dem dienen verlässliche (= normative) Regelungen: Von der Arbeits- über die Unternehmens- und Betriebsverfassung bis hin zum Arbeitsvertrags- und Arbeitsschutzrecht. Zunehmend überlagert wird dieses vielschichtige Regelwerk durch Europarecht.

*Themenschwerpunkte:*

- Make or Buy:
- Arbeitsrecht oder Fremdvergabe?
- Umstrukturierung, Ausgründung, Betriebsübergang und § 613 a BGB
- Kernmaterien des Individualarbeitsrechts: Arbeitsvertrag, Befristung und Teilzeit, Krankheit, Urlaub
- Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialplan
- Kündigung und Kündigungsschutz, Aufhebungsvertrag, Vorruhestand, Altersteilzeit.

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## 5. Moderations- und Visualisierungstechniken

Im Zentrum des Moduls stehen Kenntnisse zur Gestaltung von Sitzungen (heterogener) betrieblicher Akteure zur Situationsbestimmung, Problemdiagnose und Lösungsfindung sowie zur Verständigung über aktuelle oder zukünftige betriebliche Prozesse, den damit zusammen hängenden Handlungsbedarf und seine zielbezogene Umsetzung. Das geschieht sowohl in der theoretischen Auseinandersetzung mit Strukturen betrieblicher Kommunikation, ihrer typischen Phasen, Potentiale und Konfliktfelder als auch in der praktischen Erarbeitung der Teilnehmer durch erfahrungsbezogene Moderationsübungen (incl. videogestütztem Feedback). Ziel ist es, durch Struktur und Klarheit der Gesprächsführung und Sitzungsgestaltung zum Gelingen von konflikthafter oder kreativen Prozessen in Unternehmen beizutragen, eigene Interessen zur Geltung zu bringen und zu zukunftsfähigen Lösungen zu kommen.

*Themenschwerpunkte:*

- Strukturen betrieblicher Kommunikation
- Ziel, Gegenstand und Ablauf von Moderationen
- Einsatzfelder: von der Arbeitsbesprechung bis zur Prozeßgestaltung
- Visualisierung zur Strukturierung von Beiträgen (Moderationsmethode und weitere Möglichkeiten)
- Kreative und konflikthafter Prozesse moderieren
- Visualisierung des Verständigungsprozesses, der Problembearbeitung und Lösungsfindung.

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## 6. Projektmanagement

Projekte werden auf den Weg gebracht, um besondere Aufgaben zu lösen, einmalige Ziele zu erreichen. Dazu werden besondere Bedingungen geschaffen, Personen und Gruppen arbeiten auf Zeit zusammen, die das normalerweise nicht oder nicht auf diese Weise tun.

Kundenprojekte werden organisiert, um spezielle externe Aufträge zu erfüllen, beispielsweise im Anlagenbau oder in der Bauwirtschaft. In diesem Lehrmodul sollen solche Projekte im Mittelpunkt stehen, die auf unternehmensinterne Veränderungen abzielen, etwa im Bereich der IT-Nutzung, des Qualitätsmanagements oder eines neuen Entgeltsystems.

Projekte bedeuten auf Zeit: Bündelung von Ressourcen, Koordination unterschiedlicher Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen. Eine entsprechende Projektgestaltung kann die Befassung auch mit ungewöhnlichen Vorschlägen erleichtern. Auch deshalb sind Projekte eine besondere Chance zum Lernen.

*Themenschwerpunkte:*

- Zielklärung und Kontraktgestaltung,
- Planung und Organisation von Projekten, Rollen im Projekt,
- Die Einbindung von Projekten in die Organisation, Gestaltung der Zusammenarbeit und der Informationsflüsse,
- Dokumentation, Überprüfung der Zielerreichung und Controlling,

- Umgang mit geschriebenen und ungeschriebenen Gesetzen.  
(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## 7. Grundlagen der Unternehmensrechnung

Im Modul „Grundlagen der Unternehmensrechnung“ werden betriebswirtschaftliche Kenntnisse über den Jahresabschluss und die Betriebsabrechnung vermittelt und Auswirkungen der Globalisierung für die Rechnungslegung erörtert.

Maßgeblich für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens ist auch die konzeptionelle Gestaltung des Rechnungswesens.

Die Grundlagen der Rechnungslegung umfassen handels- und steuerrechtliche Bilanzierungsvorschriften sowie die Rechnungslegungsstandards nach DRSC, IAS/IFRS und US-GAAP.

Im Rahmen der Betriebsabrechnung werden die Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung und der Betriebsabrechnungsbogen erläutert sowie Probleme der innerbetrieblichen Leistungsverrechnung und verschiedene Kalkulationsverfahren dargestellt.

*Themenschwerpunkte:*

- Abrechnungs-, Dokumentations- und Steuerungsfunktion des Rechnungswesens
- Handels- und steuerrechtliche Bilanzierungsvorschriften
- Internationale Rechnungslegung nach DRSC, IAS/IFRS und US-GAAP
- Rechnungslegung im Konzern
- Aufgaben in Teilgebieten der Betriebsabrechnung
- Kurzfristige Erfolgsrechnung
- Neue Verfahren der Kostenrechnung (Prozesskostenrechnung, Target Costing)

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## 8. Gestaltung von Arbeit und Technik

Was ist gute Arbeit? Genügt es, wenn sie gute Produkte wirtschaftlich hervorbringt? Oder gehören dazu auch Gesundheitsförderlichkeit, persönliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten oder gar Gerechtigkeit und Solidarität?

Spätestens seit Beginn der Industrialisierung wird Arbeit gezielt gestaltet, immer waren mit diesen Gestaltungsprozessen auch Konflikte verbunden. Heute befasst sich ein kompliziertes inner- und überbetriebliches Gefüge aus Institutionen und Instanzen mit diesem Thema.

In einer Fülle von Gesetzen und Vorschriften sind Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit formuliert, auf den Gebieten der Sicherheit und der Gesundheit, des Umweltschutzes, der Qualität, des Persönlichkeitsschutzes. So beinhaltet das deutsche Arbeitsschutzgesetz, das 1996 als Folge der europäischen Einigung in Kraft trat, einige qualitativ neue Chancen und Erfordernisse.



Wenn von Gestaltung der Arbeit die Rede ist, dann schließt das logischerweise auch die jeweils genutzte Technik ein.

Der Begriff „Gestaltung von Arbeit und Technik“ entstammt der gewerkschaftlichen Diskussion der 80er und 90er Jahre und formuliert den Anspruch, die defensiv reagierende Haltung gegenüber den technischen Entwicklungen zu überwinden.

*Themenschwerpunkte:*

- Besondere Beispiele aus der Geschichte der Arbeitsgestaltung (z.B. REFA, HdA, SoTech),
- das deutsche und europäische Institutionengefüge der Arbeits- und Technikgestaltung,
- wichtige Gesetze, Vorschriften, Regeln und Konzepte,
- Mitbestimmung und Betroffenenbeteiligung in betrieblichen Gestaltungsprozessen.

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## 9. Führung und Partizipation I

Um den Anforderungen an komplexe und flexible Arbeitsbedingungen gerecht werden zu können, strukturieren immer mehr Unternehmen ihre Organisation so um, dass Mitarbeiter in dezentralen Gruppen stärker in die Verantwortung genommen werden. Damit ergeben sich neue Formen der Führung, die durch eine zunehmende Beteiligung der einzelnen Mitarbeiter gekennzeichnet sind. Sowohl von den Führungspersonen als auch von den Mitarbeitern werden neue Kompetenzen erwartet, um eine zielorientierte Arbeitsmotivation zu fördern, auf deren Basis die Arbeit Freude macht und gleichzeitig zu einer verbesserten Produktivität führt. In leistungsorientierten Arbeitsprozessen ist es oft unvermeidlich, Misserfolg zu erleben. Mitarbeiter sollten üben, mit solchen Misserfolgen umzugehen und aus ihnen zu lernen. Die aktuellen Methoden des Managements tragen diesen Entwicklungen Rechnung. Sie werden im Rahmen dieses Moduls präsentiert, in Bezug auf ihre Stärken und Schwächen bewertet und beispielhaft in Grundzügen eingeübt.

*Themenschwerpunkte:*

### Führung und Partizipation I

- Personale und systemische Führung
- Führen mit Zielen
- Verändertes Rollenverständnis
- Motivationale und volitionale Kompetenzen
- Partizipation und Leistung

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

## 10. Verhandlungs-, Konfliktlösungs- und Problemlösetechniken

Betriebliche Informations- und Verhandlungspolitik findet statt in einem konfliktträchtigen Feld interessen geleiteter Interaktionen von (heterogenen) Akteuren. Ausgehend

von einer Analyse der Strukturen betrieblicher Kommunikation (Vertiefung des Lehrmoduls „Moderationstechniken“) werden in diesem Modul typische Gegenstände und Konfliktfelder sowie Grundlagen eines erfolgversprechenden Konfliktmanagements behandelt. Über die Reflexion eigener Konfliktmuster und des persönlichen Konfliktlösungsverhaltens werden Schritte einer Konfliktmoderation in praktischen Übungen anhand von Fallbeispielen erarbeitet.

Ziel ist es, durch Klärung typischer Konflikte und eigener Handlungsmuster die Konfliktfähigkeit zu steigern und das positive Potential von Konflikten für das Gelingen betrieblicher Verhandlungen nutzbar zu machen.

*Themenschwerpunkte:*

- Strukturen betrieblicher Konflikte
- Grundlagen des Konfliktmanagements
- Konfliktmoderation: Arbeitsbündnis, Kontakt, Gegenstand, Sichtweisen/Positionen/Interessen, Lösungen/Vereinbarungen
- Kooperative Selbstbehauptung

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

#### 11. Führung und Partizipation II

Text s. unter „9. Führung und Partizipation I“.

*Themenschwerpunkte:*

##### Führung und Partizipation II

- Rückmeldungen, und Ziele als Grundbausteine von Managementmethoden
- Management by objectives
- Balanced scorecard
- Das partizipative Produktivitätsmanagement

(2 Lehreinheiten à 12 Stunden)

#### 12. Volkswirtschaftslehre

Die VWL als Wirtschaftstheorie untersucht die wirtschaftlichen Aktivitäten von Haushalten, Unternehmen und Staat. Das traditionelle Feld der VWL als Nationalökonomie ist jedoch die Frage, wie eine Gesellschaft insgesamt den Einsatz ihrer Mittel und die Verwendung der erzeugten Güter organisiert und organisieren sollte. Wie eine Gesellschaft dieses Problem löst, wird in hohem Maße politisch bestimmt. Daher ist es eine Aufgabe der VWL, Wirtschaftspolitik wissenschaftlich zu beurteilen und wirtschaftspolitische Konzepte zu entwickeln. Solche Konzepte sind oft kontrovers und spiegeln neben unterschiedlichen wissenschaftlichen Überzeugungen auch gegensätzliche Interessen ökonomischer Akteure wider.

In diesem Modul sollen die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, die ökonomischen Hintergründe wirtschaftspolitischer Kontroversen zu verstehen und sich aus

ökonomischer Sicht zu wirtschaftspolitischen Fragen zu äußern. Dazu werden auf der Basis einiger wirtschaftstheoretischer Grundlagen exemplarisch aktuelle wirtschaftspolitische Fragen behandelt.

Außerdem soll vermittelt werden, daß die Frage nach der Bestimmung politischer Ziele von der Frage getrennt werden muß, wie diese Ziele rational erreicht werden können. Nur die zweite Frage ist eine ökonomische.

*Themenschwerpunkte:*

- Wirtschaft und Wirtschaftsordnung
- Wirtschaftstheoretische Grundlagen (Mikroökonomik und Makroökonomik)
- Wirtschaftspolitik
- Politische Ökonomie

### 13. Planspiel Topsim

Innerhalb des TOPSIM-EURO Planspiels werden, je nach Teilnehmerzahl, Gruppen von drei bis fünf Personen gebildet, die als Unternehmen über mehrere Spielperioden hinweg in einem computersimulierten Wettbewerb stehen. Zwischen den Spielperioden werden Theorieblöcke eingebunden, welche am Anfang primär der Erschließung des Spiels und später zunehmend der Anwendung von Instrumenten aus dem strategischen und internationalen Management dienen.

TOPSIM-EURO ist eine Strategiesimulation der Chancen und Risiken, die sich für Unternehmen aus der Öffnung internationaler Märkte ergeben. Dies wird simuliert am Beispiel des EU-Binnenmarktes, der mit charakteristischen Werten in der Simulation abgebildet wird.

Innerhalb des Unternehmensplanspiels wird unternehmerisches Denken, Planen und Handeln im internationalen Rahmen trainiert. Im Einzelnen geht es darum, Marktsituationen und Marktpotentiale in den simulierten Regionen unter Berücksichtigung der regionalen Unterschiede richtig einzuschätzen und daraus zielorientierte Entscheidungen zu treffen, insbesondere:

- Expansionsstrategien für Regionen zu entwickeln und zu realisieren durch
  - Kooperationen mit anderen Unternehmen,
  - Erwerb anderer Unternehmen sowie
  - Aufbau eigener Unternehmen.
- Marktgerechte Weiterentwicklung des Produktes hinsichtlich Technologie und Umweltverträglichkeit
- Marktgerechte Gestaltung von Preisen, Werbung, Sales Promotion und Vertriebssteuerung
- Entscheidungen über Investitionen in Fertigungskapazitäten, Rationalisierung, Einstellung/Entlassung von Personal, Beschaffung von Rohmaterial und Finanzstrategien

- Formulierung von Plänen, Konkretisierung in Planwerten und laufende Überprüfung der Einhaltung der Pläne
- Übung im Einsatz des PCs und von Planungssoftware als Arbeitsinstrument bzw. Entscheidungshilfe

Das Planspiel dient der Erschließung einer übergreifenden Unternehmensperspektive. Von den Teams werden gemeinsam Entscheidungen in allen wesentlichen betrieblichen Teilfunktionen erarbeitet, so dass neben der Schulung interdisziplinären Denkens auch Team- und Entscheidungsverhalten trainiert werden.

14. Betreuung der Abschlussarbeit

15. Betreuung der Abschlussarbeit