

Modulbeschreibungen für den Masterstudiengang „Interkulturelle Kommunikation und Kooperation“

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
1	Bezeichnung	<p>Einführung: Ringvorlesung; Grundlagen der Interkulturellen Kommunikation:</p> <p>1. Ringvorlesung 2. Grundlagen der interkulturellen Kommunikation und Kooperation</p>
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das Modul legt die allgemeinen theoretischen und begrifflichen Grundlagen für die Beschäftigung mit Interkulturalität in den späteren Veranstaltungen fest. Die Studierenden sind damit in der Lage, spezifische interkulturelle Themenstellungen angemessen einzuordnen, Begriffe zuzuordnen und sich in weiterreichende interkulturelle Inhalte einzuarbeiten.</p> <p>2.1 Die Studierenden verfügen über ein Verständnis der unterschiedlichen Herangehensweisen der Disziplinen an das Thema Interkulturalität. Sie kennen die wichtigste Grundlagenliteratur sowie Vertreter des Forschungsfelds.</p> <p>2.2 Sie kennen die wichtigsten grundlegenden Begriffe, Theorien und Modelle der Interkulturalität.</p> <p>2.3 Sie verfügen über ein grundsätzliches Verständnis der Bedeutung von Interkulturalität in unterschiedlichen Kontexten.</p> <p>2.4 Sie sind fähig, interpersonelle, sachbezogene und interkulturelle Problematiken in interkulturellen Situationen zu unterscheiden.</p> <p>2.5 Sie können die gelernten Modelle zur Lösung eigener interkultureller Probleme nutzen.</p> <p>3 Die erworbenen allgemeinen Kenntnisse sind damit Voraussetzung für jegliche weitere Beschäftigung mit spezifischeren interkulturellen Fragestellungen in allen weiteren Modulen.</p>
3	Inhalte	<p>1. Ringvorlesung: Die Ringvorlesung vermittelt einen Überblick über die Inhalte und Ziele der einzelnen Module. Dies gibt einerseits einen vertieften Einblick in den Aufbau des Studiums, andererseits soll anhand zentraler Fragestellungen oder Theorieansätze die Vernetzung interkultureller Themen und die Interdisziplinarität des Studiums verdeutlicht werden. Er gibt ferner die Gelegenheit, verschiedene DozentInnen und ihre Arbeits- und Unterrichtsstile- sowie exemplarisch Inhalte der Lehrveranstaltungen kennen zu lernen.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>2. Einführung in die interkulturelle Kommunikation: Ausgehend von einer lebensweltlichen Vorstellung von Kultur, die unser aller Wahrnehmung, Denken und Handeln beeinflusst, erfolgt die Annäherung an andere Kulturen. Auf der Makroebene stehen Spezifika und vergleichbare Dimensionen von Kulturen im Mittelpunkt. Dieser Blickwinkel auf Kulturen wird ergänzt durch die Mikroebene, die den Kontakt und den sich darin entfaltenden Raum der Interkulturalität zwischen einzelnen Personen im Blick hat. Die Beschäftigung mit Theorien und Ansätzen unterschiedlicher Disziplinen ermöglicht ein besseres Verstehen von Menschen aus anderen Kulturen und soll einen Perspektivwechsel erleichtern.</p> <p>Thematisch werden zunächst folgende Themen behandelt: Kultur, kulturelle Zeichen und Symbole, kulturelles Gedächtnis, der/das Fremde, Interkultur, Wahrnehmung, Stereotypen, Kulturlernen, kulturelle Anpassung, Kulturmodelle und –dimensionen. Darauf aufbauend erfolgt die Beschäftigung mit Kommunikation, Botschaft und Bedeutung, Hindernisse der interkulturellen Kommunikation, kulturelle Einflüsse auf Kommunikation, „Gesichts“management, sowie der interkulturellen Situation.</p> <p>Die genannten Ansätze werden zur Analyse von spezifischen interkulturellen Überschneidungssituationen angewandt und zur Lösung von interkulturellen Fragestellungen genutzt.</p>
4	Code	IKM/C2/M1
5	Art	Pflichtmodul
6	Semester	1
7	ECTS-Credits	6
8	Lehrpersonen	Hauptamtlich (federführend): Prof. Dr. Isolde Kurz, Prof. Dr. Katharina von Helholt. Weitere hauptamtliche und nebenamtliche DozentInnen.
9	Zugangsvoraussetzungen	Zulassung als IKM-Studierender
10	Empfohlene Literaturliste	<p>1. Keine.</p> <p>2. Bolten, J.: Interkulturelle Kompetenz, Erfurt 2007; Ferraro, G.: The Cultural Dimensions of Intercultural Business, New Jersey 2002; Hansen, K. P.: Kultur und Kulturwissenschaft, München u.a. 2000; Heringer, H. J.: Interkulturelle Kommunikation, Weinheim 2004; Kumbier, D. / Schulz v. Thun, F. (Hg.): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele, Reinbek 2006; Lüsebrink, J.: Interkulturelle Kommunikation, München 2005; Rogers, Everett M./Steinfatt, Thomas M.: Intercultural Communication, Prospect Heights 1999</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
11	Lehr- und Lernmethoden	1. Vorträge der DozentInnen und Diskussion; Critical incidents, kleine Fallstudien. 2. Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Vortrag der Dozentin, Diskussion, Bearbeitung von Fallstudien, Filme.
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Prüfung: 120 Minuten
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul II
1	Bezeichnung	<p>Fachwissenschaften</p> <p>Folgende Wahlmöglichkeiten werden angeboten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interkulturelle Philosophie 2. Soziologie der ethnischen Beziehungen 3. Globalisierung: Wirtschaft und Politik 4. Internationales Wirtschaftsrecht 5. Europäisches Arbeitsrecht 6. Interkulturelle Gesprächsforschung 7. Interkulturelle Landesstudien: Theorie und Praxis
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das Modul II baut zum Teil auf dem Modul I auf, in dem ja bereits einige Fachwissenschaften in der Ringvorlesung vorgestellt werden. Das Modul II bietet den Studierenden die Möglichkeit, sich in die Sichtweisen unterschiedlicher Disziplinen auf den Gegenstand „Interkulturalität“ einzuarbeiten. Die Studierenden sind damit in der Lage, je nach Problemlage und Aufgabe die Begrifflichkeiten, die Theorien und die analytischen Instrumente mehrerer Fachwissenschaften zur Lösung interkultureller Fragestellungen einzusetzen.</p> <p>2.1 Sie sind fähig, die Vorteile eines interdisziplinären Vorgehens bei der Analyse und bei der Gestaltung typischer interkultureller Situationen zu erkennen.</p> <p>2.2 Sie haben Verständnis für die Schwierigkeiten und Potenziale interdisziplinärer Zusammenarbeit in einem neuen Forschungsfeld, dem sich alle beteiligten Disziplinen oder Fächer mit unterschiedlicher Terminologie, Theoriebildung und Techniken der Datenerhebung zuwenden.</p> <p>2.3 Sie sind in der Lage, die besonderen fachwissenschaftlichen Perspektiven mit den grundlegenden Modellen zu verknüpfen, die im Modul I vorgestellt werden, und sich damit eine integrierende Herangehensweise anzueignen.</p> <p>2.4 Sie sind fähig, in interdisziplinären Teams nach wissenschaftlichen Standards zu arbeiten. Diese Fähigkeit wird bereits für die Arbeit in Projektgruppen benötigt, die im zweiten Semester zusammengestellt werden.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>2.5 Durch die Gewöhnung an wissenschaftlichen Perspektivenwechsel verfügen sie über die Fähigkeit, sich in Eigenarbeit weitere fachwissenschaftliche Fragestellungen und Forschungsbeiträge zu erschließen.</p> <p>3 Das Modul II stellt die interdisziplinären Voraussetzungen für weitere Module her, wie z.B. die Projektmodule, die Regionalmodule und weitere. Es liefert eine Hilfestellung bei der Wahl bzw. Bearbeitung der an der Nahtstelle zwischen Theorie und Praxis angesiedelten Masterarbeit.</p>
3	Inhalte	<p>1: Systematische Fragestellungen: Was ist „Philosophie“? a) Von Mythos und Ritus zu Logos (Vernunft) und philosophischer Lebensform. b) Philosophiewissenschaft – Philosophie – Weisheit. Was beinhaltet die Bezeichnung „interkulturell“ in Zusammenhang mit Philosophie? a) Das Verhältnis von Interkulturalität und Intrakulturalität zueinander. b) Kultur und Philosophie: eine Bereichsbestimmung Was leistet die „Interkulturelle Philosophie“? a) Die Methoden der Interkulturellen Philosophie werden anhand eines vom Dozenten entworfenen Strukturschemas des Fachs in seiner Gesamtheit dargestellt. b) Zentrale Inhalte sollen entlang der Entwicklung von Hauptgedanken aus den philosophischen Stiftertraditionen (Indien, Griechenland, China) aufgerissen werden. Die Studierenden erschließen sich den Ideenhintergrund konkreter Kulturphänomene; sie schulen ihr gedankliches Abstraktionsvermögens; sie lernen die Grundfunktionen und Grundstrukturen der Reflexion kennen; sie verbessern ihre Sensibilität für die Besonderheiten geistiger Disziplin in verschiedenen Weltgegenden.</p> <p>2: Fremdenfeindlichkeit und Ethnozentrismus in Soziobiologie und Soziologie, Ethnischer und demotischer Nationalismus, Rassismus und Antisemitismus, Stereotype, Vorurteile und Soziale Identität, Migration und Integration, Minderheitenbildung und soziale Konflikte, Theoretische Erklärungen zur Fremdenfeindlichkeit und fremdenfeindlichen Gewalt in modernen Gesellschaften, Fallstudien Frankreich, Vereinigtes Königreich, USA und Deutschland, Prävention von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.</p> <p><i>Die Studierenden gewinnen einen Überblick über Probleme und Theorien aus dem Bereich der speziellen Soziologie „Soziologie der ethnischen Beziehungen (Ethnic relations)“ ;</i> Sie verstehen, inwieweit Störungen in der Kommunikation und Zusammenarbeit auf gesellschaftlichen Fremd- und Selbstbildern beruhen und wie gesellschaftliche Kommunikationsprozesse zur Ethnisierung von sozialen Beziehungen führen können. Sie lernen Möglichkeiten zur Prävention und zur Entschärfung potentieller Konflikte, die auf der Ethnisierung sozialer Beziehungen beruhen, kennen.</p> <p>3: Die Globalisierung der Wirtschaft ist die zentrale Voraussetzung für den steil ansteigenden Bedarf an interkultureller Kommunikations- und Kooperationskompetenz. Die sich im Zuge der Globalisierung verändernden wirtschaftlichen und politischen Bedingungen eröffnen neue Chancen für alle beteiligten Akteure und stellen andererseits aber auch Privilegien, Traditionen und Gewohnheiten in Frage. Sie zwingen Unternehmen, Staaten und Individuen zu verstärkten, raschen und innovativen Anpassungsleistungen. Zur Verstärkung der positiven Wirkungen</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>und Reduzierung der negativen Folgen müssen durch internationale politische Kooperation die notwendigen politischen Rahmenbedingungen geschaffen bzw. ausgebaut werden. Demzufolge beschäftigt sich die Lehrveranstaltung mit der Analyse und Erklärung von Globalisierungsphänomenen, den unterschiedenen Akteuren der Globalisierung und ihren Strategien, der Ableitung und Begründung von Globalisierungsfolgen (Chancen und Risiken) und den Optionen der internationaler Gemeinschaft die Globalisierung durch globale Rahmenbedingungen zu gestalten und negative Entwicklungen abzuschwächen oder zu verhindern. Dabei werden diverse Möglichkeiten für globale Kooperation, wie Internationale Handels- und Wettbewerbsordnung, Internationale Währungs- und Finanzordnung, Internationale Sicherheits- und Sozialordnung diskutiert.</p> <p>4: Der internationale Wirtschaftsverkehr ist in ein Netz von Regelungen eingebettet, die unterschiedlichen Rechtsquellen entstammen und die sich auf das weite Spektrum der wirtschaftlichen Betätigung von Staaten, internationalen Organisationen und Privatunternehmen beziehen. Dabei wird das Zusammenspielen der Normen, mit denen die nationalen Rechtsordnungen, das Völkerrecht und das Europäische Gemeinschaftsrecht den internationalen Wirtschaftsverkehr steuern, immer enger. Die zunehmende Verflechtung der nationalen Wirtschaftsräume und das weltweite Bemühen um den Abbau von Handelshemmnissen (Liberalisierung) lassen eine isolierte Betrachtung der einzelnen Regelungskomplexe (etwa nur des Internationalen Privatrechtes) nicht mehr zu. Behandelt werden Rechtsquellen des Internationalen Wirtschaftsrechtes (Völkerrecht als Ordnung der zwischenstaatlichen Wirtschaftsbeziehungen, Europäisches Gemeinschaftsrecht, Internationale Abkommen zum privaten Wirtschaftsverkehr).</p> <p>Die Vorlesung schafft ein grundlegendes Verständnis der internationalen Wirtschaftsordnung, der Rechtsordnung der EU sowie des Welthandelsrechtes, geprägt durch das multi-laterale Handelssystem der WTO, der Darstellung der internationalen Handelsgeschäfte und damit dem Internationalen Kauf- und sonstigen Vertragsrecht sowie dem Internationalen Unternehmensrecht, geprägt durch das Internationale Gesellschaftsrecht, das Internationale Wettbewerbs- und Konkursrecht und das Internationale Steuerrecht. Die Studierenden lernen, die internationale rechtliche Relevanz in Wirtschaftsprozessen sowie die kulturelle Bedingtheit des Rechtsverständnisses zu erkennen.</p> <p>5: Das Gemeinschaftsrecht und damit auch das Europäische Arbeitsrecht nimmt immer mehr auf das nationale Arbeitsrecht in den Mitgliedstaaten Einfluss. Nationales Arbeitsrecht ist ohne Europäisches Arbeitsrecht nicht mehr denkbar. Die Vorlesung vermittelt die wichtigsten Grundlagen für eine professionelle Anwendung des Europäischen Arbeitsrechts am Arbeitsplatz. Sie orientiert sich an der arbeitsrechtlichen Praxis und wird insbesondere folgende Themen behandeln: Entstehungsgeschichte und künftige Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts; Rechtsquellen (z.B. Verordnungen, Richtlinien, Richterrecht); Verhältnis des Europäischen Arbeitsrechts zu nationalen Arbeitsrechtsordnungen; Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa; Gleichstellung von Männern und Frauen im Europäischen Arbeitsrecht; Mutterschutz, Elternzeit, Schutz behinderter Arbeitnehmer, Schutz bei Massenentlassungen und Betriebsübergängen im Europäischen Arbeitsrecht sowie das Europäische Betriebsverfassungsrecht und Tarifrecht.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>6: Internationalisierungsprozesse in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft bewirken eine Zunahme interkultureller Kontaktsituationen. Gespräche zwischen Personen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen gehören damit zum Arbeitsalltag in international operierenden Organisationen. Die Merkmale und Besonderheiten interkultureller Gespräche stehen im Mittelpunkt der Veranstaltung „Interkulturelle Gesprächsforschung“. Nach der Methode der Gesprächsanalyse werden an Beispielen interkultureller Arbeitsgespräche die Kulturgebundenheit sprachlicher Handlungen und daraus resultierende Kommunikationsprobleme sowie kooperative Verfahren der Verständigung aufgezeigt. Die Studierenden lernen Prinzipien und Methoden der linguistischen Gesprächsforschung kennen und können diese auf konkrete interkulturelle Interaktionssituationen anwenden. Durch die Analyse von Gesprächen erwerben sie die Fähigkeit, in interkulturellen Gesprächen Kommunikationsmuster zu identifizieren, die Wechselwirkung kommunikativen Handelns zu erkennen und die Wirksamkeit von Strategien der Verständigung einzuschätzen.</p> <p>7: Vermittlung von kulturwissenschaftlichen Denkansätzen und methodischen Werkzeugen zum Studium verschiedener „Landes“- Kulturen. Anwendung und praktische Einübung von Analysefertigkeiten an Fallbeispielen vor allem zum Kulturtransfer Europa – Amerika, Europa – Asien (und umgekehrt). Schwerpunkte: englischsprachige und französischsprachige Kulturen, jeweils in deutscher bzw. europäischer Perspektive.</p> <p>Einführung in kulturwissenschaftliches Arbeiten Die Pariser <i>Annales</i>-Schule der Mentalitätsgeschichte (Fallbeispiele zu Europa im 18. und 19. Jh.) Von der Literatur- zur Kulturwissenschaft (Fallbeispiele: Kulturen im englischsprachigen Raum) Begriffs- und Diskursanalyse (Fallbeispiele: deutsch-französische Fragestellungen) Cultural Studies (Fallbeispiele: Probleme der USA im globalen Kontext) Kulturanthropologie und Postcolonial Studies (Fallbeispiele: Kulturkontakte weltweit).</p> <p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kennen lernen versch. kulturwissenschaftlicher Ansätze ● Training von Möglichkeiten der Anwendung auf interkulturelle Fragestellungen ● Einüben von Fertigkeiten der Dokumentenanalyse, einschl. der theoretischer Grundlagentexte ● Vertiefte Kenntnis ausgewählter Aspekte von Landeskulturen im nationalen wie internationalen Beziehungsgeflecht ● Verständnis „fremder“ und „eigener“ kultureller Bestrebungen und Prozesse. <p>Methoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Überblicks-Präsentationen der DozentInnen ● Analytische Lektüre methodisch relevanter Texte ● Praktische Übungen zur kulturspezifischen Dokumentenerschließung ● Einübung ins wissenschaftliche Gespräch ● Ggf. Kurzbeiträge der TeilnehmerInnen mit Diskussion ● Vorbereitungen zur schriftlichen Prüfung.

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
4	Code	IKM/C2/M2.1 (Interkulturelle Philosophie) IKM/C2/M2.2 (Soziologie der ethnischen Beziehungen) IKM/C2/M2.3 (Globalisierung: Wirtschaft und Politik) IKM/C2/M2.4 (Internationales Wirtschaftsrecht) IKM/C2/M2.5 (Europäisches Arbeitsrecht) IKM/C2/M2.6 (Interkulturelle Gesprächsforschung) IKM/C2/M2.7 (Interkulturelle Landesstudien)
5	Art	Pflichtmodul mit Wahlmöglichkeiten (3 von 9)
6	Semester	1
7	ECTS-Credits	5
8	Lehrpersonen	1: Prof. Dr. Hans Peter Sturm 2: Prof. Dr. Bernhard Zimmermann 3: Prof. Dr. Eckart Koch 4: Prof. Dr. Eckhard Flohr 5: Prof. Alfred Gerauer RA 6: Prof. Dr. Katharina von Helholt 7: Prof. Dr. Silke Stratmann
9	Zugangsvoraussetzungen	Teilnahme an Modul I
10	Empfohlene Literaturliste	1: Graneß, A.: Interkulturelles Philosophieren?, in: Der blaue Reiter (11), Stuttgart 2000, S. 93-96; Mall, R. A.: Essays zu interkulturellen Philosophie, Nordhausen 2003; Paul, G.: Komparative und interkulturelle Philosophie und ihr Szenario im deutschsprachigen Raum, in: Jahrbuch Deutsch als Fremdsprache 26: Intercultural German Studies, München 2000, S. 381-412; Welsch, W.: Transkulturalität. Lebensformen nach der Auflösung der Kulturen, in: Information Philosophie 19-2, Lörrach 1992, S. 5-20; Wimmer, F. M.: Interkulturelle Philosophie. Eine Einführung, Wien 2004. 2: Frederickson, G.M.: Rassismus, Hamburg 2004; Heckmann, F. / Schnapper, D. (Hrsg.): The Integration of Immigrants in European Societies, Stuttgart 2003; Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 4, Frankfurt/Main 2006, Herrmann, A.: Ursachen des Ethnozentrismus in Deutschland, Opladen 2001; Zimmermann, B.: Soziologie der ethnischen Beziehungen. In: Zimmermann, B. (Hrsg.): Interkulturalität und Interdisziplinarität, München / Mering 2005. 3: Aschinger, G.: Währung- und Finanzkrisen, München 2001; Deutsche Bundesbank: Weltweite Organisationen und Gremien im Bereich von Währung und Wirtschaft, Frankfurt 2003; Deutscher Bundestag (Hrsg.): Schlussbericht der

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>Enquete Kommission: Globalisierung der Weltwirtschaft, Opladen 2002; Eichengreen, B.: Toward a New International Financial Architecture; Washington 1999; IMD et al. (Hrsg.): Das MBA-Buch. Mastering Management, Stuttgart 1998; Koch, E.: Globalisierung der Wirtschaft. Über Weltkonzerne und Weltpolitik, München 2000; Messner, D. / Nuscheler, F.: Weltkonferenzen und Weltberichte. Ein Wegweiser durch die internationale Diskussion, Bonn 1996; Senti, R.: WTO System und Funktionsweise der Welthandelsordnung, Zürich 2000; Stieglitz, J.: Die Chancen der Globalisierung, Bonn 2006.</p> <p>4: München 2000; Herber / Czerwenka: Internationales Kaufrecht, München 1991; Herdegen: Internationales Wirtschaftsrecht, 5. Auflage, München 2006; Kegel / Schurig: Internationales Privatrecht, 9. Auflage, München 2004; Kilian: Europäisches Wirtschaftsrecht, München 1996; Kropholler: Internationales Privatrecht, 5. Auflage, Tübingen 2004; Rezori: Die Ausführlichkeit Aden: Internationale Handels-Schiedsgerichtsbarkeit, München 2003; Assmann / Bungert: Handbuch des US-amerikanischen Handels-, Gesellschafts- und Wirtschaftsrechts, Band 1, München/Wien 2001; Berrisch / Prieß: WTO-Handbuch, München 2003; Bülow / Böckstiegel / Geimer / Schütze: Internationaler Rechtsverkehr, München 2004; Dauses: Handbuch des EG-Wirtschaftsrechts, München 1994 – 2001; Gildeggen: Internationale Handelsgeschäfte, München 2000; Hay: US-amerikanisches Recht, US-amerikanischer Vertragsgestaltung im Vergleich zu Deutschland, Hamburg 2004; Schlechtriem: Internationales UN-Kaufrecht, 2. Auflage, Tübingen 2003; Schlechtriem/ Schwenger: Kommentar zum einheitlichen UN-Kaufrecht – CISG, 4. Auflage, München 2004; Stummel: Standardvertragsmuster zum Handels- und Gesellschaftsrecht (deutsch/ englisch), 2. Auflage, München 2003; von Bar: Internationales Privatrecht, II, Besonderer Teil, München 1991; von Bar / Mankowski: Internationales Privatrecht, I, Allgemeine Lehren, 2. Auflage, München 2003; Weiß / Herrmann: Welthandelsrecht, München 2003.</p> <p>5: Krimphove, D.: Europäisches Arbeitsrecht, München 2001; EU-Arbeitsrecht (Gesetzessammlung), Beck-Texte im dtv, aktuelle Auflage</p> <p>6: Becker-Mrotzek, M. / Brünner, G. (Hrsg.): Analyse und Vermittlung von Gesprächskompetenz. forum ANGEWANDTE LINGUISTIK. Band 43, Frankfurt am Main 2004; Brünner, G. / Fiehler, R. / Kindt, W. (Hrsg.): Angewandte Diskursforschung. Band 1 und 2: Methoden und Anwendungsbereiche, Opladen 1999; Deppermann, A: Gespräche analysieren. Opladen 2001; Kotthoff, H. (Hrsg.): Kultur(en) im Gespräch. Tübingen 2000.</p>
11	Lehr- und Lernmethoden	Seminaristischer Unterricht, TN-Kurzpräsentationen, Plenumsdiskussion, Teamarbeit, Planspiel, Bearbeitung von Fallstudien, Gastvorträge, Filme
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Klausur: 90 Minuten
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul III
1	Bezeichnung	Lern- und Arbeitstechniken / Projektplanung
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das Modul versteht sich als propädeutisches Servicemodul für die Masterstudierenden, deren Erststudium oft bereits länger zurückliegt. (1) werden Kenntnisse des wissenschaftlichen Schreibens und vertraute Lerntechniken aufgefrischt. (2) wird das Repertoire der Arbeitstechniken - auf die Bedürfnisse berufstätiger Studierender abgestimmt – erweitert, und (3) werden grundlegende Kenntnisse im Bereich Projektplanung systematisch in einer eigenen Veranstaltung vermittelt, da eine Reihe von späteren Modulen diese Kenntnisse unbedingt verlangt.</p> <p>2.1 Die Studierenden erkennen ihren persönlichen Lernstil, können ihn nutzen und damit ihr bisheriges Lernverhalten optimieren.</p> <p>2.2. Die Studierenden sind in der Lage, Drucksituationen zu identifizieren und besser mit Stress umzugehen</p> <p>2.3 Die Studierenden vermögen, durch Zeitökologie und Planungskompetenz effektiver zu handeln.</p> <p>2.4 Die Studierenden sind mit den wichtigsten Phasen des Schreibprozesses vertraut, wissen mit Schreibblockaden umzugehen sowie (längere) Schreibprojekte stressfreier zu bewältigen. Dazu gehören das Optimieren des persönlichen Schreibstils sowie der korrekte Umgang mit den Formalien des wissenschaftlichen Schreibens, z.B Zitate und Quellennachweisen, DIN 1505, Literaturverzeichnissen, etc.</p> <p>2.5 Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse der Projektplanung und sind in der Lage, sie auf ein konkretes Projekt anzuwenden</p> <p>3 Nach dem Modul Arbeitstechniken sind die Studierenden theoretisch auf dem gleichen Kenntnis- und Kompetenzstand bezüglich der Techniken, die zur eigenständigen Vor-, Nach- und Aufbereitung der Veranstaltungen des Masterstudiengangs nötig sind. Eventuelle Kenntnisdefizite sind ausgeglichen. Sie verfügen über Fertigkeiten zur Planung und Durchführung von eigenständigen Projektarbeiten, wie sie für das erfolgreiche Absolvieren besonders von Modul VII und Modul X (Projektmodule) notwendig sind.</p>
3	Inhalte	<p>Behandelt werden neuropsychologische Grundlagen des Lernens und Ableitungen daraus für das eigene bessere Lernen, das Thema Work/Life Balance und der Weg zum effizienten Zeitmanagement, Methoden und Techniken für das erfolgreiche Bewältigen von Schreibprozessen (Schreibflusssicherung, Stilkunde, Informationsmanagement, Normen).</p> <p>Der Modulteil "Einführung in das Projektmanagement" befasst sich mit den Themen Projektziele, Projektplanung, Projektaktivitäten, Projektevaluierung; mit der Bedeutung von Führung und Kommunikation innerhalb eines Projekts. Die Veranstaltung zieht praktische Erfahrungen aus Projektarbeit als Beispiele heran.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
4	Code	IKM/C2/M3
5	Art	Pflichtmodul
6	Semester	1
7	ECTS-Credits	4
8	Lehrpersonen	Dozentinnen: Dr. Johanna Brunner, Dr. Christiane Drühe-Wienholt, Waltraud Kaspar-Hieke
9	Zugangsvoraussetzungen	Modul I und Modul II
10	Empfohlene Literaturliste	Esselborn-Krumbiegel, H: Von der Idee zum Text. Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben. Stuttgart 2004; Schachl, H.: Was haben wir im Kopf. Die Grundlagen für gehirngerechtes Lehren und Lernen, Linz 2005; Theisen, M.: Wissenschaftliches Arbeiten. Technik, Methodik, Form, München 2002.
11	Lehr- und Lernmethoden	Lehrendenvortrag / Plenumsdiskussion / Rollen- und Simulationsspiele / Einzel- und Gruppenübungen / Bearbeitung von Fallstudien
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Präsentation / Seminararbeit
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul IV
1	Bezeichnung	<p>Fachwissenschaften</p> <p>Folgende Wahlmöglichkeiten werden angeboten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interkulturelle Philosophie 2. Soziologie der ethnischen Beziehungen 3. Globalisierung: Wirtschaft und Politik 4. Internationales Wirtschaftsrecht 5. Europäisches Arbeitsrecht 6. Interkulturelle Gesprächsforschung 7. Interkulturelle Landesstudien: Theorie und Praxis

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das Modul IV baut zum Teil auf dem Modul I auf. Das Modul IV bietet den Studierenden die Möglichkeit, sich in die Sichtweisen unterschiedlicher Disziplinen auf den Gegenstand „Interkulturalität“ einzuarbeiten. Die Studierenden sind damit in der Lage, je nach Problemlage und Aufgabe die Begrifflichkeiten, die Theorien und die analytischen Instrumente mehrerer Fachwissenschaften zur Lösung interkultureller Fragestellungen einzusetzen.</p> <p>2.1 Sie sind fähig, die Vorteile eines interdisziplinären Vorgehens bei der Analyse und bei der Gestaltung typischer interkultureller Situationen zu erkennen.</p> <p>2.2 Sie haben Verständnis für die Schwierigkeiten und Potenziale interdisziplinärer Zusammenarbeit in einem neuen Forschungsfeld, dem sich alle beteiligten Disziplinen oder Fächer mit unterschiedlicher Terminologie, Theoriebildung und Techniken der Datenerhebung zuwenden.</p> <p>2.3 Sie sind in der Lage, die besonderen fachwissenschaftlichen Perspektiven mit den grundlegenden Modellen zu verknüpfen, die im Modul 1 vorgestellt werden, und sich damit eine integrierende Herangehensweise anzueignen.</p> <p>2.4 Sie sind fähig, in interdisziplinären Teams nach wissenschaftlichen Standards zu arbeiten. Diese Fähigkeit wird bereits für die Arbeit in Projektgruppen benötigt, die im zweiten Semester zusammengestellt werden.</p> <p>2.5 Durch die Gewöhnung an wissenschaftlichen Perspektivenwechsel verfügen sie über die Fähigkeit, sich in Eigenarbeit weitere fachwissenschaftliche Fragestellungen und Forschungsbeiträge zu erschließen.</p> <p>3 Das Modul IV stellt die interdisziplinären Voraussetzungen für weitere Module her, wie z.B. die Projektmodule, die Regionalmodule und weitere. Es liefert eine Hilfestellung bei der Wahl bzw. Bearbeitung der an der Nahtstelle zwischen Theorie und Praxis angesiedelten Masterarbeit.</p>
3	Inhalte	<p>1: Systematische Fragestellungen: Was ist „Philosophie“? a) Von Mythos und Ritus zu Logos (Vernunft) und philosophischer Lebensform. b) Philosophiewissenschaft – Philosophie – Weisheit. Was beinhaltet die Bezeichnung „interkulturell“ in Zusammenhang mit Philosophie? a) Das Verhältnis von Interkulturalität und Intrakulturalität zueinander. b) Kultur und Philosophie: eine Bereichsbestimmung Was leistet die „Interkulturelle Philosophie“? a) Die Methoden der Interkulturellen Philosophie werden anhand eines vom Dozenten entworfenen Strukturschemas des Fachs in seiner Gesamtheit dargestellt. b) Zentrale Inhalte sollen entlang der Entwicklung von Hauptgedanken aus den philosophischen Stiftertraditionen (Indien, Griechenland, China) aufgerissen werden. Die Studierenden erschließen sich den Ideenhintergrund konkreter Kulturphänomene; sie schulen ihr gedanklichen Abstraktionsvermögens; sie lernen die Grundfunktionen und Grundstrukturen der Reflexion kennen; sie verbessern ihre Sensibilität für die Besonderheiten geistiger Disziplin in verschiedenen Weltgegenden.</p> <p>2: Fremdenfeindlichkeit und Ethnozentrismus in Soziobiologie und Soziologie, Ethnischer und demotischer Nationalismus, Rassismus und Antisemitismus, Stereotype, Vorurteile und Soziale Identität, Migration und Integration, Minderheitenbildung und soziale Konflikte, Theoretische Erklärungen zur Fremdenfeindlichkeit und fremdenfeindlichen</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>Gewalt in modernen Gesellschaften, Fallstudien Frankreich, Vereinigtes Königreich, USA und Deutschland, Prävention von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.</p> <p><i>Die Studierenden gewinnen einen Überblick über Probleme und Theorien aus dem Bereich der speziellen Soziologie „Soziologie der ethnischen Beziehungen (Ethnic relations)“ ;</i> Sie verstehen, inwieweit Störungen in der Kommunikation und Zusammenarbeit auf gesellschaftlichen Fremd- und Selbstbildern beruhen und wie gesellschaftliche Kommunikationsprozesse zur Ethnisierung von sozialen Beziehungen führen können. Sie lernen Möglichkeiten zur Prävention und zur Entschärfung potentieller Konflikte, die auf der Ethnisierung sozialer Beziehungen beruhen, kennen.</p> <p>3: Die Globalisierung der Wirtschaft ist die zentrale Voraussetzung für den steil ansteigenden Bedarf an interkultureller Kommunikations- und Kooperationskompetenz. Die sich im Zuge der Globalisierung verändernden wirtschaftlichen und politischen Bedingungen eröffnen neue Chancen für alle beteiligten Akteure und stellen andererseits aber auch Privilegien, Traditionen und Gewohnheiten in Frage. Sie zwingen Unternehmen, Staaten und Individuen zu verstärkten, raschen und innovativen Anpassungsleistungen. Zur Verstärkung der positiven Wirkungen und Reduzierung der negativen Folgen müssen durch internationale politische Kooperation die notwendigen politischen Rahmenbedingungen geschaffen bzw. ausgebaut werden. Demzufolge beschäftigt sich die Lehrveranstaltung mit der Analyse und Erklärung von Globalisierungsphänomenen, den unterschiedlichen Akteuren der Globalisierung und ihren Strategien, der Ableitung und Begründung von Globalisierungsfolgen (Chancen und Risiken) und den Optionen der internationalen Gemeinschaft die Globalisierung durch globale Rahmenbedingungen zu gestalten und negative Entwicklungen abzuschwächen oder zu verhindern. Dabei werden diverse Möglichkeiten für globale Kooperation, wie Internationale Handels- und Wettbewerbsordnung, Internationale Währungs- und Finanzordnung, Internationale Sicherheits- und Sozialordnung diskutiert.</p> <p>4: Der internationale Wirtschaftsverkehr ist in ein Netz von Regelungen eingebettet, die unterschiedlichen Rechtsquellen entstammen und die sich auf das weite Spektrum der wirtschaftlichen Betätigung von Staaten, internationalen Organisationen und Privatunternehmen beziehen. Dabei wird das Zusammenspiel der Normen, mit denen die nationalen Rechtsordnungen, das Völkerrecht und das Europäische Gemeinschaftsrecht den internationalen Wirtschaftsverkehr steuern, immer enger. Die zunehmende Verflechtung der nationalen Wirtschaftsräume und das weltweite Bemühen um den Abbau von Handelshemmnissen (Liberalisierung) lassen eine isolierte Betrachtung der einzelnen Regelungskomplexe (etwa nur des Internationalen Privatrechts) nicht mehr zu. Behandelt werden Rechtsquellen des Internationalen Wirtschaftsrechtes (Völkerrecht als Ordnung der zwischenstaatlichen Wirtschaftsbeziehungen, Europäisches Gemeinschaftsrecht, Internationale Abkommen zum privaten Wirtschaftsverkehr).</p> <p>Die Vorlesung schafft ein grundlegendes Verständnis der internationalen Wirtschaftsordnung, der Rechtsordnung der EU sowie des Welthandelsrechtes, geprägt durch das multi-laterale Handelssystem der WTO, der Darstellung der</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>internationalen Handelsgeschäfte und damit dem Internationalen Kauf- und sonstigen Vertragsrecht sowie dem Internationalen Unternehmensrecht, geprägt durch das Internationale Gesellschaftsrecht, das Internationale Wettbewerbs- und Konkursrecht und das Internationale Steuerrecht. Die Studierenden lernen, die internationale rechtliche Relevanz in Wirtschaftsprozessen sowie die kulturelle Bedingtheit des Rechtsverständnisses zu erkennen.</p> <p>5: Das Gemeinschaftsrecht und damit auch das Europäische Arbeitsrecht nimmt immer mehr auf das nationale Arbeitsrecht in den Mitgliedstaaten Einfluss. Nationales Arbeitsrecht ist ohne Europäisches Arbeitsrecht nicht mehr denkbar. Die Vorlesung vermittelt die wichtigsten Grundlagen für eine professionelle Anwendung des Europäischen Arbeitsrechts am Arbeitsplatz. Sie orientiert sich an der arbeitsrechtlichen Praxis und wird insbesondere folgende Themen behandeln: Entstehungsgeschichte und künftige Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts; Rechtsquellen (z.B. Verordnungen, Richtlinien, Richterrecht); Verhältnis des Europäischen Arbeitsrechts zu nationalen Arbeitsrechtsordnungen; Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa; Gleichstellung von Männern und Frauen im Europäischen Arbeitsrecht; Mutterschutz, Elternzeit, Schutz behinderter Arbeitnehmer, Schutz bei Massenentlassungen und Betriebsübergängen im Europäischen Arbeitsrecht sowie das Europäische Betriebsverfassungsrecht und Tarifrecht.</p> <p>6: Internationalisierungsprozesse in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft bewirken eine Zunahme interkultureller Kontaktsituationen. Gespräche zwischen Personen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen gehören damit zum Arbeitsalltag in international operierenden Organisationen. Die Merkmale und Besonderheiten interkultureller Gespräche stehen im Mittelpunkt der Veranstaltung „Interkulturelle Gesprächsforschung“. Nach der Methode der Gesprächsanalyse werden an Beispielen interkultureller Arbeitsgespräche die Kulturgebundenheit sprachlicher Handlungen und daraus resultierende Kommunikationsprobleme sowie kooperative Verfahren der Verständigung aufgezeigt. Die Studierenden lernen Prinzipien und Methoden der linguistischen Gesprächsforschung kennen und können diese auf konkrete interkulturelle Interaktionssituationen anwenden. Durch die Analyse von Gesprächen erwerben sie die Fähigkeit, in interkulturellen Gesprächen Kommunikationsmuster zu identifizieren, die Wechselwirkung kommunikativen Handelns zu erkennen und die Wirksamkeit von Strategien der Verständigung einzuschätzen.</p> <p>7: Vermittlung von kulturwissenschaftlichen Denkansätzen und methodischen Werkzeugen zum Studium verschiedener „Landes“- Kulturen. Anwendung und praktische Einübung von Analysefertigkeiten an Fallbeispielen vor allem zum Kulturtransfer Europa – Amerika, Europa – Asien (und umgekehrt). Schwerpunkte: englischsprachige und französischsprachige Kulturen, jew. in deutscher bzw. europäischer Perspektive.</p> <p>Einführung in kulturwissenschaftliches Arbeiten Die Pariser <i>Annales</i>-Schule der Mentalitätsgeschichte (Fallbeispiele zu Europa im 18. und 19. Jh.) Von der Literatur- zur Kulturwissenschaft (Fallbeispiele: Kulturen im englischsprachigen Raum) Begriffs- und Diskursanalyse (Fallbeispiele: deutsch-französische Fragestellungen) Cultural Studies (Fallbeispiele: Probleme der USA im globalen Kontext) Kulturanthropologie und Postcolonial Studies (Fallbeispiele: Kulturkontakte weltweit).</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>Lernziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennen lernen verschiedener kulturwissenschaftlicher Ansätze • Training von Möglichkeiten der Anwendung auf interkulturelle Fragestellungen • Einüben von Fertigkeiten der Dokumentenanalyse, einschl. der theoretischer Grundlagentexte • Vertiefte Kenntnis ausgewählter Aspekte von Landeskulturen im nationalen wie internationalen Beziehungsgeflecht • Verständnis „fremder“ und „eigener“ kultureller Bestrebungen und Prozesse. <p>Methoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überblicks-Präsentationen der DozentInnen • Analytische Lektüre methodisch relevanter Texte • Praktische Übungen zur kulturspezifischen Dokumentenererschließung • Einübung ins wissenschaftliche Gespräch • Ggf. Kurzbeiträge der TeilnehmerInnen mit Diskussion • Vorbereitungen zur schriftlichen Prüfung.
4	Code	IKM/C2/M2.1 (Interkulturelle Philosophie) IKM/C2/M2.2 (Soziologie der ethnischen Beziehungen) IKM/C2/M2.3 (Globalisierung: Wirtschaft und Politik) IKM/C2/M2.4 (Internationales Wirtschaftsrecht) IKM/C2/M2.5 (Europäisches Arbeitsrecht) IKM/C2/M2.6 (Interkulturelle Gesprächsforschung) IKM/C2/M2.7 (Interkulturelle Landesstudien)
5	Art	Pflichtmodul mit Wahlmöglichkeiten (4 von 7)
6	Semester	2
7	ECTS-Credits	5
8	Lehrpersonen	1: Prof. Dr. Hans Peter Sturm 2: Prof. Dr. Bernhard Zimmermann 3: Prof. Dr. Eckart Koch 4: Prof. Dr. Eckhard Flohr 5: Prof. Alfred Gerauer RA 6: Prof. Dr. Katharina von Helmolt 7: Prof. Dr. Silke Stratmann
9	Zugangsvoraussetzungen	Module I - III

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
10	Empfohlene Literaturliste	<p>1: Graneß, A.: Interkulturelles Philosophieren?, in: Der blaue Reiter (11), Stuttgart 2000, S. 93-96; Mall, R. A.: Essays zu interkulturellen Philosophie, Nordhausen 2003; Paul, G.: Komparative und interkulturelle Philosophie und ihr Szenario im deutschsprachigen Raum, in: Jahrbuch Deutsch als Fremdsprache 26: Intercultural German Studies, München 2000, S. 381-412; Welsch, W.: Transkulturalität. Lebensformen nach der Auflösung der Kulturen, in: Information Philosophie 19-2, Lörrach 1992, S. 5-20; Wimmer, F. M.: Interkulturelle Philosophie. Eine Einführung, Wien 2004.</p> <p>2: Frederickson, G.M.: Rassismus, Hamburg 2004; Heckmann, F. / Schnapper, D. (Hrsg.): The Integration of Immigrants in European Societies, Stuttgart 2003; Heitmeyer, W. (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 4, Frankfurt/Main 2006, Herrmann, A.: Ursachen des Ethnozentrismus in Deutschland, Opladen 2001; Zimmermann, B.: Soziologie der ethnischen Beziehungen. In: Zimmermann, B. (Hrsg.): Interkulturalität und Interdisziplinarität, München / Mering 2005.</p> <p>3: Aschinger, G.: Währung- und Finanzkrisen, München 2001; Deutsche Bundesbank: Weltweite Organisationen und Gremien im Bereich von Währung und Wirtschaft, Frankfurt 2003; Deutscher Bundestag (Hrsg.): Schlussbericht der Enquete Kommission: Globalisierung der Weltwirtschaft, Opladen 2002; Eichengreen, B.: Toward a New International Financial Architecture; Washington 1999; IMD et al. (Hrsg.): Das MBA-Buch. Mastering Management, Stuttgart 1998; Koch, E.: Globalisierung der Wirtschaft. Über Weltkonzerne und Weltpolitik, München 2000; Messner, D. / Nuscheler, F.: Weltkonferenzen und Weltberichte. Ein Wegweiser durch die internationale Diskussion, Bonn 1996; Senti, R.: WTO System und Funktionsweise der Welthandelsordnung, Zürich 2000; Stieglitz, J.: Die Chancen der Globalisierung, Bonn 2006.</p> <p>4: Aden: Internationale Handels-Schiedsgerichtsbarkeit, München 2003; Assmann / Bungert: Handbuch des US-amerikanischen Handels-, Gesellschafts- und Wirtschaftsrechts, Band 1, München/Wien 2001; Berrisch /Prieß: WTO-Handbuch, München 2003; Bülow / Böckstiegel / Geimer / Schütze: Internationaler Rechtsverkehr, München 2004; Dauses: Handbuch des EG-Wirtschaftsrechts, München 1994 – 2001; Gildeggen: Internationale Handelsgeschäfte, München 2000; Hay: US-amerikanisches Recht, München 2000; Herber / Czerwenka: Internationales Kaufrecht, München 1991; Herdegen: Internationales Wirtschaftsrecht, 5. Auflage, München 2006; Kegel / Schurig: Internationales Privatrecht, 9. Auflage, München 2004; Kilian: Europäisches Wirtschaftsrecht, München 1996; Kropholler: Internationales Privatrecht, 5. Auflage, Tübingen 2004; Rezori: Die Ausführlichkeit US-amerikanischer Vertragsgestaltung im Vergleich zu Deutschland, Hamburg 2004; Schlechtriem: Internationales UN-Kaufrecht, 2. Auflage, Tübingen 2003; Schlechtriem/ Schwenger: Kommentar zum einheitlichen UN-Kaufrecht – CISG, 4. Auflage, München 2004; Stummel: Standardvertragsmuster zum Handels- und Gesellschaftsrecht (deutsch/ englisch), 2. Auflage, München 2003; von Bar: Internationales Privatrecht, II, Besonderer Teil, München 1991; von Bar / Mankowski: Internationales Privatrecht, I, Allgemeine Lehren, 2. Auflage, München 2003; Weiß / Herrmann: Welthandelsrecht, München 2003.</p> <p>5: Krimphove, D.: Europäisches Arbeitsrecht, München 2001; EU-Arbeitsrecht (Gesetzessammlung), Beck-Texte im dtv, aktuelle Auflage</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		6: Becker-Mrotzek, M. / Brünner, G. (Hrsg.): Analyse und Vermittlung von Gesprächskompetenz. forum ANGEWANDTE LINGUISTIK. Band 43, Frankfurt am Main 2004; Brünner, G. / Fiehler, R. / Kindt, W. (Hrsg.): Angewandte Diskursforschung. Band 1 und 2: Methoden und Anwendungsbereiche, Opladen 1999; Deppermann, A: Gespräche analysieren. Opladen 2001; Kotthoff, H. (Hrsg.): Kultur(en) im Gespräch. Tübingen 2000.
11	Lehr- und Lernmethoden	Seminaristischer Unterricht, TN-Kurzpräsentationen, Plenumsdiskussion, Teamarbeit, Planspiel, Bearbeitung von Fallstudien, Gastvorträge, Filme
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Klausur: 90 Minuten
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul V
1	Bezeichnung	Kompetenzmodul I: Wahlmöglichkeiten: <ol style="list-style-type: none"> 1. Intercultural Management 2. International Human Resource Development 3. International Sales Management 4. Intercultural Conflict Prevention and Management 5. Soziale Kompetenz in der interkulturellen Zusammenarbeit 6. Interkulturelle Psychologie 7. Methoden der Beratung im interkulturellen Kontext 8. Methoden interkultureller Trainings 9. Interkulturelles Training 10. Interkulturelle Geschäftskooperation
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	1 Das Kompetenzmodul I baut auf den Kenntnissen des Einführungsmoduls und der Fachwissenschaften auf. Das dort erlangte theoretische Hintergrundwissen wird nunmehr praktisch umgesetzt und trainiert. Während die erstgenannten Module vor allem das kognitive Lernen im Blick haben, erfolgt im Kompetenzmodul verstärkt Lernen auf affektiver und konativer Ebene. Es erfolgt eine Sensibilisierung für die eigene Kultur, die Relativierung eigener Standpunkte sowie die Erarbeitung angemessener Verhaltensweisen und Maßnahmen auf der Basis eines interkulturellen Perspektivenwechsels.

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>2.1 Die Studierenden sind in der Lage, eigene kulturelle Standpunkte kritisch zu reflektieren und zu relativieren</p> <p>2.2 Sie verfügen über ein Bewusstsein für fremdkulturelle Standards, können diese reflektieren und praktische Lösungen auf der Basis der Standards zweier Kulturen erarbeiten.</p> <p>2.3 Sie sind fähig, die interkulturelle Kompetenz der eigenen Person sowie anderer zu erkennen, kritisch einzuschätzen und zu entwickeln.</p> <p>2.4 Sie können geeignete Maßnahmen ergreifen, um in einem internationalen oder multikulturellen Arbeitsfeld auftretende Fragestellungen zu bewältigen.</p> <p>2.5 Sie sind in der Lage, mit Stress und Unsicherheit in interkulturellen Überschneidungssituationen umzugehen</p> <p>3 Das Kompetenzmodul I ermöglicht es, erlerntes theoretisches Wissen praktisch umzusetzen, sowie die eigene interkulturelle Sensibilität auszubauen, eigene Stärken und Schwächen zu erkennen, um diese eigenständig auszubauen. Dies liefert die Ausgangsbasis für Projektmodul I und das II. Kompetenzmodul, wo auf der Basis der in Kompetenzmodul I gemachten (Selbst-)erfahrung gezielt weitere noch fehlende Teilkompetenzen ausgebaut werden können.</p>
3	Inhalte	<p>1. Intercultural Management Based on insights into currently most common concepts of culture the block lecture attempts to relate the understanding of one's own culture and cultural differences with the concept of management in general and standard management functions in particular. Culture and its consequences for management – with particular focus on a globalizing world economy will be searched, discussed and to a maximum possible degree experienced through the application of case studies and "critical incidents" from managerial workplaces facing the challenge of intercultural cooperation. Management functions like planning, deciding, organizing, controlling, negotiating, solving conflicts and building teams will be screened from a strictly cross-cultural perspective and - preferably - the point of view of a practitioner. Participants will develop an understanding for the "cultural maps of the world" and their consequences for management in a globalizing world economy to develop an understanding for the relevance cultural patterns for cross-cultural worklife, cross-cultural management and managerial roles; and to develop practical skills in analyzing cross-cultural situations from a managerial point of view and in designing cross-culturally appropriate solutions.</p> <p>2. International Human Resource Development An introduction to Strategic International Human Resource Development. How, in practice, does an organisation set out to strategically "internationalise" its employees so that they are best prepared for the global challenges of the 21st century?</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>Theme areas include: What really is the impact of globalisation on business and organisations (or vice versa)? The features and characteristics of global organisations, multinational, international and domestic organisations. What actually is a 'global mindset'? What are the specific skills, competencies and qualities expected of managers operating globally? Types of management and personnel development interventions to support the development of these global competencies. Investigate the practicalities of implementing such Human Resource Development programmes. Preparation and development for working internationally, with practical examples of Great Britain, Japan and Germany. What are the challenges for the Human Resource function itself?</p> <p>Participants will develop the understanding of implementing intercultural and international co-operation in practice through Strategic International Human Resource Development programmes, based around practical examples from international organisations. Focus on international management development and programmes to support the expatriation process.</p> <p>3. International Sales Management International Sales is increasing its strategic role in global organizations today, as customer's demands are becoming more complex in technology and in international coverage. As a result of this, relationship management, negotiating and value selling skills are crucial in today's intercultural working context. The focus of the lecture will be on a variety of sales tools and their role in an international business environment. The students shall increase their knowledge on sales management and account management and develop intercultural skills related to international selling and negotiation skills</p> <p>4. Intercultural Conflict Prevention and Management This course is intended to build awareness of conflict prevention and resolution and builds upon previous knowledge gained in intercultural communication and cooperation. It is intended to provide more detailed information on dealing with conflict prevention issues in an international setting. The review of cultural models provides a basis for a more detailed view of organisational culture, as well as the role of Leadership. "Organisational culture" and "country culture" will be contrasted within these frameworks. Students will be introduced to various methods including a value based and a strategic approach. Issues of staff management and conflict resolution are highlighted within the course. A managers' perspective will be taken to show which staff related issues may be encountered and what can be done in different situations. This includes aspects of leadership, negotiation, coaching and mentoring, team building, etc. Participants will have the opportunity to build their skills through practical case studies and exercises. Participants will understand the approaches to conflict prevention in an international context and be able to apply this understanding in a general sense. They will develop basic skills in conflict management in an intercultural setting and further develop skills in leading and managing intercultural interactions within international settings and teams.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>5. Soziale Kompetenz in der interkulturellen Zusammenarbeit Probleme der Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Herkunft können sich in vielen Handlungsfeldern ergeben. Sie sind aber nicht naturgegeben, sondern lassen sich durch Selbst- und Fremdverständnis, Vertrauen, sachorientierte Kommunikation und klare Vereinbarungen bearbeiten. Diese konzentrieren sich auf die beruflichen Felder "Entwicklungszusammenarbeit", "Stadtteilentwicklung" und "Transnationale Unternehmen". Themen: Was ist "Kultur"? Was ist "interkulturelle Kommunikation / Kooperation"? Soziokulturelle Faktoren und partizipative Zielgruppen-Analyse in einem Projekt der EZ; Projektplanung und Projektdurchführung in der EZ: Projekte in der Stadtteilentwicklung - Programm "Soziale Stadt": Förderung der Integration von multikultureller Stadtteilbevölkerung; Transnationale Unternehmen und interkulturelles Management; Wie können sich Mitarbeiterinnen in international tätigen Unternehmen interkulturelle Handlungskompetenz aneignen ?</p> <p>6. Interkulturelle Psychologie Sowohl in der Arbeit mit Migranten als auch in der Personalführung von ausländischen Mitarbeitern ist es erforderlich, Kenntnisse fremdkultureller Standards, Orientierungsrahmen oder Wertekanons zu erwerben. Darüber hinaus ist jedoch auch die Fähigkeit zu entwickeln, in Konfliktsituationen die eigene individuelle und kulturelle Reaktions- und Bewertungstereotypie zu reflektieren und anpassen zu können. Ethnopschoanalyse, klinische Ethnopsychologie und diverse psychotherapeutische Ansätze im interkulturellen Kontext haben Strategien entwickelt, die die Wahrnehmung, die Interpretation und die Reaktion auf den Fremden der Selbstkontrolle verfügbar machen. Der ethnographische Blick erfasst den Anderen und der psychologische Blick erfasst den Schauenden selbst. Die Integration von Außenansicht und Innenansicht verhelfen zu einem auf mich selbst gerichteten ethno-psychologischen Situationsmonitoring. Während die Außenansicht sich durch kognitiv erworbene Fakten auszeichnet, erweitert sich die Innenansicht durch eine Annäherung an die psychischen Strukturen des Individuums, das Unbewusste, die „blinden Flecken.“ Die Teilnehmer lernen, die eigenen kulturspezifischen Gedanken- und Gefühlsbarrieren zu erfassen, kulturell typische psychische Reaktionsmuster zu kontrollieren und zu modifizieren.</p> <p>7. Methoden der Beratung im interkulturellen Kontext Die zunehmende Verflechtung immer weiterer Bereiche der Lebens- und Arbeitswelt führt zu einer Zunahme von Situationen, in denen Personen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen mit einander kommunizieren und kooperieren. Die Fähigkeit, in solchen Situationen kompetente interkulturelle Beratung zu leisten, gehört daher zu den Qualifikationen, die auch in Zukunft von Firmen, Organisationen und Institutionen nachgefragt werden wird. In der Veranstaltung eignen sich die Studierenden Grundlagen einer solchen <i>Beratungsfähigen</i> an. Die Studierenden setzen sich kritisch mit der Tätigkeit der BeraterIn im interkulturellen Kontext auseinander und lernen Modelle interkultureller Beratung kennen. Sie erhalten einen Überblick über Möglichkeiten der interkulturellen Beratung und grenzen sie gegen Coaching, Supervision und Mediation ab. Bei der Durchführung kurzer <i>Beratungssequenzen</i> erfahren die Studierenden ihre eigenen Fähigkeiten in der interkulturellen Beratung.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>8. Methoden interkultureller Trainings Interkulturelle Trainings gelten als das probate Mittel, um interkulturelle Sensibilität zu fördern und entsprechende Handlungskompetenz aufzubauen. Die Fähigkeit, interkulturelle Kompetenz im Rahmen von Trainingsmaßnahmen vermitteln zu können, gehört daher zu den Qualifikationen, die auch in Zukunft von Firmen, Organisationen und Institutionen nachgefragt werden wird. In der Veranstaltung eignen sich die Studierenden deshalb geeignete Grundlagen und Methoden interkultureller Trainings an. Auf der Basis der Auseinandersetzung mit interkultureller Kompetenz lernen die Studierenden Methoden und Modelle interkulturellen Lernens kennen. Sie erhalten einen Überblick über Möglichkeiten der Vermittlung interkultureller Kompetenz in Form von Trainings. Die Teilnehmer setzen sich mit den Einsatzmöglichkeiten und -grenzen von Fallbeispielen, interkulturellen Simulationsspielen, Rollenspielen, Dialogen auseinander. Bei der Konzeption und Durchführung kurzer Trainingssequenzen erfahren sie ihre eigenen Fähigkeiten der Vermittlung interkultureller Kompetenzen.</p> <p>9. Interkulturelles Training In diesem klassischen interkulturellen Training sollen ausgewählte Bereiche interkultureller Kompetenz entwickelt werden. Gleichzeitig sollen die Elemente eines interkulturellen Trainings kennen gelernt werden. Auf der Basis der bisher angeeigneten theoretischen Kenntnisse über Kulturen und Interkulturalität wird hier die eigene kulturelle und persönliche Brille reflektiert, mit der wir die Welt sehen und damit interkulturelles Bewusstsein aufgebaut. Die Wahrnehmung des Fremden wird verbessert und Empathie entwickelt. Dadurch wird eine Flexibilisierung der Sichtweise auf andere Kulturen erreicht. Weiterer Bestandteil der Arbeit ist der Umgang mit Streß und Unsicherheit in interkulturellen Situationen. Auf diese Weise wird sowohl die Wahrnehmung für eigenes Handeln als auch für das Handeln von Menschen aus anderen Kulturen sensibilisiert. Auf der Basis eines so ermöglichten interkulturellen Perspektivenwechsels werden neue Strategien im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen entwickelt und erprobt.</p> <p>10. Interkulturelle Geschäftskooperation Die Lehrveranstaltung befasst sich mit Fallbeispielen und empirischen Untersuchungen zu interkulturellen Geschäftskooperationen. Dabei wird betrachtet, inwiefern sich Kultur in Form spezifischer Ausdrucksformen oder als Ergebnis einer interaktiven Zuschreibung auf den Verlauf der Kooperationskommunikation auswirkt, welche Konfliktpotentiale daraus entstehen können und mit welchen Strategien die Kommunikation erfolgreich gestaltet wird.</p> <p>Die Studierenden lernen Fallbeispiele und empirische Untersuchungen zum kommunikativen Handeln im Rahmen interkultureller Geschäftskooperation kennen. Sie verbessern ihre Fähigkeit, kulturelle Spezifika des kommunikativen Handelns in ihrer Form und Funktion zu erkennen, sie entwickeln eine Sensibilität für den prozess der Zuschreibung kultureller Merkmale und setzen sich mit Strategien der Vermeidung und Bearbeitung von interkultureller Konflikte auseinander.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
4	Code	IKM/C2/M5.1 (Intercultural Management) IKM/C2/M5.2 (International Human Resource Development) IKM/C2/M5.3 (International Sales Management) IKM/C2/M5.4 (Intercultural Conflict Prevention and Management) IKM/C2/M5.5 (Soziale Kompetenz in der interkulturellen Zusammenarbeit) IKM/C2/M5.6 (Interkulturelle Psychologie) IKM/C2/M5.7 (Methoden der Beratung im interkulturellen Kontext) IKM/C2/M5.8 (Methoden interkultureller Trainings) IKM/C2/M5.9 (Interkulturelles Training) IKM/C2/M5.10 (Interkulturelle Geschäftskooperation)
5	Art	Wahlpflichtmodul
6	Semester	2
7	ECTS-Credits	5
8	Lehrpersonen	1. Ulrich Gärtner 2. Andrew MacKichan 3. Ilaria Carrara-Cagni/Dr. Wolfgang Mayr-Knoch 4. Susanne Kaldschmidt 5. Prof. Dr. Bernhard Zimmermann 6. Dr. Peter Menzel 7. Prof. Dr. Katharina von Helmolt 8. Prof. Dr. Isolde Kurz 9. Prof. Dr. Werner/Regina Werner 10. Prof. Dr. Katharina von Helmolt
9	Zugangsvoraussetzungen	Grundlagenmodul, Fachwissenschaften, Kompetenzmodul 1
10	Empfohlene Literaturliste	1. Hampden-Turner, Ch. / Trompenaars, F.: The seven cultures of capitalism, London 1995; Walker, D.M./Walker, T./Schmitz, J.: Doing Business Internationally, The uide to Cross-Cultural Success, New York, N.Y 2003; Hofstede, G.: Interkulturelle Zusammenarbeit, Kulturen - Organisationen - Management, Wiesbaden 1993; Putti, M.J.: Management - Asian Context, Singapore 1991; Putti, M.J./Chia, A.: Culture and Management - A Casebook, Singapore 1990. 2. Evans, P. / Pucik, V. / Barsoux, J.-L.: The Global Challenge: Frameworks for International Human Resource Management, New York 2002; Ferner, A. / Varul, M.: "'Vanguard' Subsidiaries and the Diffusion of New Practices: A Case

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>Study of German Multinationals." British Journal of Industrial Relations Vol.38, 2000, Issue 1, March, pp.115-140; Harris, H. / Brewster, C. / Sparrow, P.: Globalisation and HR: A Literature Review, London 2001; Randlesome, C.: "Changes in Management Culture and Competencies the German Experience." The Journal of Management Development Vol.19, 2000, No.7, pp.629-642.</p> <p>3. Brett, J. M.: Negotiating globally, San Francisco 2001; Wilson, K. / Speare, N. / Reese S. T.: Successful Global Account Management, UK 2004; Thomas, A. / u.a.: Beruflich in ..., Deutschland, 2000 – 2007; Gesteland, R.: Cross-cultural Business Behaviour. 4th Edition, Denmark 2005; Morrison, T. / Conaway, W. A.: Kiss, Bow or Shake Hands, USA 2006; Eades, K. M.: The New Solution Selling. The Revolutionary Sales Process That is Changing the Way People Sell, New York 2005; Kaufmann, L. / Scherer, J.: Schlüsselkunden managen mit der Balanced Score Card, Harvard 2006; Sun Tzu: The Art of War. The oldest military treatise in the world, New York 2003; Aaker, D. A.: Strategic Market Management, Hoboken 2006; Di Modica, P. R.: Sales Management Power Strategies, USA 2006; Greene, R.: The 33 Strategies of War, USA 2006; Schelling, Th. C.: Strategies of Commitment and Other Essays, Harvard 2006.</p> <p>4. Kellner, H.: Konflikte verstehen, verhindern, lösen -Konfliktmanagement für Führungskräfte, München 2000; Jiraneck, H. / Edmüller, A.: Konfliktmanagement, München 2003; Ting-Toomey, S.: Communicating Across Cultures, New York 1999; Fischer, R. / Ury, W. / Patton, B.: Getting to Yes. Negotiating an agreement without giving in, London 1999; Hofstede, G.: Cultures and Organisations. Software of the mind, London 1999.</p> <p>5. Berg, N.: Globale Teams. Eine kritische Analyse des gegenwärtigen Forschungsstandes. In: Zeitschrift für Personalforschung, 3/2006, S. 215-232; Bliss, F. / Gaesing K. / Neumann St.: Die sozio-kulturellen Schlüsselfaktoren in Theorie und Praxis der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, Köln 1997; Eder, G.: „Soziale Handlungskompetenz“ als Bedingung und Wirkung interkultureller Begegnung. In: Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns, Göttingen u.a. 1996, S. 411-422; Frosch, H.: Im Netz der Beziehungen. Soziale Kompetenz zwischen Kooperation und Konfrontation, Paderborn 2002; Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik: Die Soziale Stadt - Ergebnisse der Zwischenevaluierung, Berlin 2004; Kelman, H. C.: Building trust among enemies: The central challenge for international conflict resolution. In: International Journal of Intercultural Relations, 29 (2005), S. 639-650; PROINNO: Management internationaler Projekte. Wie die Kooperation in multikulturellen Projekten optimiert werden kann, Saarbrücken / Hamburg 2000; Schönhuth, M. / Kievelitz U.: Partizipative Erhebungs- und Planungsmethoden in der Entwicklungszusammenarbeit, Eschborn 1993; Zimmermann, B.: Interkulturelle Zusammenarbeit in Entwicklungsprojekten. In: Koch, E. (Hrsg.): Internationale Kommunikation und Kooperation, München / Mering 2002, S. 71-82; Zimmermann, B.: Forschungsbericht über die Recherche zur Beteiligung von Migranten in Programmgebieten der „Sozialen Stadt“, Bayern / NRW / Saarland 2004.</p> <p>6. Applegate, J. / Howard, E.: A Constructivist Theory of Communication and Culture. In: Kim, Y. a. Gudykunst, W.: Theories in Intercultural Communication, Newbury Park 1988; Devereux, G.: Ethnopschoanalyse. Die</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul I
		<p>komplementaristische Methode in den Wissenschaften vom Menschen. Aufsätze. Frankfurt 1978; Gudykunst, W.: Uncertainty and Anxiety. In: Kim, Y. a. Gudykunst, W.: Theories in Intercultural Communication, Newbury Park 1988; Hinsch, R. / Pfingsten, W.: Gruppentraining sozialer Kompetenzen, München 2002; Quekelberghe, R.v.: Klinische Ethnopsychologie. Einführung in die transkulturelle Psychologie, Psychopathologie und Psychotherapie, Heidelberg 1991.</p> <p>7. Fatzer, G. (Hrsg.): Supervision und Beratung, Köln 2005; Fisher, R. / Ury, W.: Getting to Yes, Boston 1981; Franz, H.-W. / Kopp, R.: Kollegiale Fallberatung. State of the Art und organisationale Praxis, Berlin 2003; Glasl, F.: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. 4. Aufl., Bern 1997; Harris, Th. A.: "Ich bin o.k. Du bist o.k.", Reinbek bei Hamburg; Heidari, M.: Wege aus der interkulturellen Konfrontation. Konzeptionelle Grundlagen für interkulturelles Kommunikationstraining und Konfliktmanagement, Köln 2005; Perls, F.: Was ist Gestalttherapie. 2. Erw. Auflage, Wuppertal 2004; Rogers, C. u.a.: Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie, Frankfurt 2005; Rosenberg, M.: Nonviolent Communication, Encinitas 2003; Rosenstiel, L. von: Organisationspsychology, Stuttgart 1992; Schein, E.: Process Consultation, Vol. 2. Reading 1987; Schlippe, A. v. / Schweitzer, J.: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Aufl., Göttingen 2003; Whitmore, J.: Coaching for Performance, London 2002.</p> <p>8. Bertallo, A. et. Al: Verwirrende Realitäten. Interkulturelle Kompetenz mit Critical Incidents trainieren, Zürich 2004; Brislin, R.W. / Yoshida, T. (Hrsg.): Improving Intercultural Interactions – Modules for Cross-Cultural Training Programs, Thousand Oaks 1994; Cushner, K. / Brislin, R. W.: Improving Intercultural Interactions. Modules for cross-cultural training programs, Vol. 2, Thousand Oaks 1997; Götz, K. (Hrsg.): Interkulturelles Lernen / Interkulturelle Trainings, München / Mering 2003; Gudykunst, W.B. / Ting-Toomey, S. / Wiseman, R.L.: Taming the Beast: Designing a Course in Intercultural Communication, in: Communication Education, Vol. 40/1991, S. 272-285; Fowler, S.M. / Mumford, M.G. (Hrsg.): Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods, Vol. 2. Yarmouth 1999; Hofstede, J. G. / Pedersen P. B. / Hofstede, G.: Exploring Culture. Exercises, Stories and Synthetic Cultures, Yarmouth 2002; Kunbruck C. / Derboven, W.: Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen bei der Arbeit, Heidelberg 2005; Landis, D. / Bhagat, R.S.: Handbook of Intercultural Training, Thousand Oaks 1996; Losche, H.: Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen, Alling 1995; Seelye, H. N.: Teaching Culture. Strategies for Intercultural Communication, Lincolnwood 1994; Singelis, T. M.: Teaching about Culture, Ethnicity and Diversity. Exercises and Planned Activities, London 1998.</p>
11	Lehr- und Lernmethoden	Dozentenvortrag mit Diskussion, Gruppenarbeiten, Fallstudien, interaktive Übungen, Planspiele.
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Prüfung: 90 Minuten oder Seminararbeit
13	Unterrichtssprache	Deutsch (5-10), Englisch (1-4)
14	Besonderheiten	-

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
1	Bezeichnung	Regionalmodul 1
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Nachdem die Grundbegriffe "Kultur" und "Interkulturelle Kommunikation" erfasst wurden (Modul I) und einige Konzepte und Methoden von Fachwissenschaften vermittelt werden konnten (Modul II) befassen sich die Studierenden zum ersten Mal systematisch mit der Erarbeitung eines Kulturraums. Die Veranstaltung verfolgt die drei Ziele: (1) Überblickskenntnisse über den von den Studierenden ausgewählten Kulturraum zu vermitteln und die Studierenden damit informierter handeln zu lassen; (2) In grundlegende Fragestellungen der interkulturellen Länderstudien einzuführen und den Studierenden ein methodisch geleitetes Vorgehen zu ermöglichen, wenn sie sich – aus der eigenen kulturellen Perspektive - Verständnis für einen Kulturraum erarbeiten; (3) Methoden des Moduls Fachwissenschaften nutzbar zu machen für eine systematische Erschließung eines Kulturraums. Zum einen ist die Vermittlung von Wissen und Kenntnissen über den gewählten Kulturraum selbst ein angestrebtes Ergebnis, denn: Kenntnis erleichtert informiertes Handeln. Zum anderen ist die ausgewählte Kulturregion ein (austauschbares) Studienobjekt, das theoretische Vorkenntnisse (re-) aktivieren und deren Anwendbarkeit demonstrieren soll. Studierende sollen auch befähigt werden, sich mit den "richtigen" Fragen andere Kulturregionen eigenständig zu erarbeiten.</p> <p>Das zum Modul gehörende Sprach- und Verhandlungstraining hat zum Ziel, sprachlich und sozial adäquates Handeln in der Fremdsprache zu trainieren; es wird an konkreten interkulturellen Situationen geübt. Idealerweise wählen die Studierenden eine der angebotenen Weltsprachen, die zur gewählten Kulturregion passt, oder Englisch (Verhandeln im internationalen Miteinander).</p> <p>2.1 Die Studierenden verfügen über Kenntnisse des gewählten Kulturraums und vermögen sie einzusetzen. 2.2 Die Studierenden erkennen, dass ein positivistischer Landeskundeansatz erkenntnisarm ist und sind in der Lage, sich dem Studienobjekt Kulturraum methodisch zu nähern. Im Mittelpunkt stehen Fragestellungen, die aus Theorien der Kulturwissenschaften entnommen sind: Fragen nach <i>cultural patterns</i>, dem kollektiven Unbewussten, Mentalität, nationaler und regionaler Identität. 2.3 Die Studierenden wenden, angeleitet von den Lehrenden, einfache Methoden und Konzepte der Kulturwissenschaften auf Themen in der Veranstaltung Regionalstudien an. 2.4 Die Studierenden beginnen, Methoden und Konzepte des bereits absolvierten Moduls Fachwissenschaften mit den neuen Methoden zu verzahnen. 2.5 Die Studierenden verknüpfen in ausgewählten interkulturellen Gesprächs- und Verhandlungssituationen das auch in den Regionalstudien erworbene kulturelle Wissen und eine interkulturelle Analysefähigkeit. 2.6 Die Studierenden entwickeln durch das praktische Kommunikationstraining ihre interkulturelle Sensibilität weiter. 2.7 Sie erlangen die Kompetenz, ihre Analysefähigkeit und interkulturelle Sensibilität in Gesprächs- und Verhandlungssituationen, die nicht in dem Kulturraum angesiedelt sind der in der Veranstaltung Regionalstudien behandelt wird, einzusetzen.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		3 Die Studierenden bringen ihre erworbenen methodischen Kenntnisse in die Fachwissenschaften 2 und Regionalstudien 2 ein. Sie nähern sich interkulturellen Fragestellungen theoriegeleiteter und nutzen Grundprinzipien des methodischen Vorgehens für die Frühphasen ihres ersten Projekts.
3	Inhalte	<p>Regionalstudien: Behandelt werden ausgewählte Kapitel der Geschichte, Politik, Literatur und Populär- und Alltagskultur des jeweiligen Kulturraums, die Aufschluss geben über Mentalität, kollektives Gedächtnis, (nationale) Mythen und Identität, Selbst- und Fremdbilder. Gleichzeitig vermitteln die Veranstaltungen theoretischen Grundsätze der kulturwissenschaftlich orientierten Landeskunde, wobei die Wahl der theoretischen Ansätze gemäß der in den Geisteswissenschaften herrschenden Methodenvielfalt den Lehrenden überlassen bleibt – z.B die Annales Schule, die Cultural Studies Birminghamscher Prägung, die klassische Amerikanistik oder der Postkolonialismus. Alle Veranstaltungen im Regionalmodul I vermitteln Grunddaten, Analyse- und Transferinstrumente</p> <p>Gesprächs- und Verhandlungstraining: Behandelt werden grundlegende Prinzipien der Pragmatik (hier: Teilgebiet der Linguistik) und von sprachwissenschaftlichen Theorien geleitete Analysen von Gesprächssituationen im interkulturellen Miteinander, sowie praktische sprachliche Übungen in der jeweiligen Fremdsprache. Bei Wahl der Fremdsprache Englisch wird ein höheres Eingangsniveau vorausgesetzt und Fallstudien und Simulationsspiele entsprechend komplexer gestaltet (Beispiel: Verhandlung). Während der einsemestrigen Veranstaltung wird auch darauf geachtet, dass Kenntnisse aus den Veranstaltungen Nationalkulturen/Kulturregionen integriert werden. Insbesondere bei der Weltsprache Englisch finden sich beste Möglichkeiten der Verzahnung.</p>
4	Code	IKM/C2/M4.1/4.2
5	Art	Wahlpflichtmodul
6	Semester	2
7	ECTS-Credits	5
8	Lehrpersonen	Prof. Dr. Katharina von Helmolt Prof. Dr. Isolde Kurz Prof. Dr. Cristina Mattedi Prof. Dr. Begoña Prieto-Peral Pamela Price Prof. Dr. Silke Stratmann Prof. Eduard A. Wiecha Reiko Kobayashi

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		Nan Li Martina Simon Dr. Susanne Winkler Prof. Dr. Irmela Neu Gary York
9	Zugangsvoraussetzungen	Grundlagen IKK, Fachwissenschaften
10	Empfohlene Literaturliste	<p>Länderstudien (4.1)</p> <p>Allgemein: Ashcroft, B.: The Postcolonial Studies Reader. Routledge 1995; Bernecker, W. / Vences, U.: Von der traditionellen Landeskunde zum interkulturellen Lernen, Berlin 2001; Nünning, A.: Literatur, Mentalitäten und kulturelles Gedächtnis. Grundriss, Leitbegriffe und Perspektiven einer anglistischen Kulturwissenschaft. S. 173-198; in: Nünning, A. (Hrsg.): Literaturwissenschaftliche Theorien, Modelle und Methoden, Trier 1995; Sardar, Z.: Introducing Cultural Studies, München 2003; Wiecha, E.: Was sollen und können Interkulturelle Landesstudien? S. 163-187, in: B. Zimmermann (Hrsg.): Interdisziplinarität und Interkulturalität, Mering 2005.</p> <p>Ausgewählte Kulturräume: Grill, B.: Ach, Afrika. Berichte aus dem Inneren eines Kontinents. Leipzig 2005; Wiecha, E. (Hrsg.): Amerika und wir. US-Kulturen – neue europäische Ansichten, Mering 2006; Rothacher, A.: Mythos Asien? Licht- und Schattenseiten einer Region im Aufbruch, München 2007; Arndt, M. / Sassenberg K.: Australia and New Zealand. Down Under on Top, München 2003; Childs, P. / Storry M.: British Cultural Identities, Abingdon 2005; Fergusson, N.: Empire – how Britain made the modern world, Toronto 2004; Edmonds, R. L. (Hrsg.): China and Europe Since 1978: a European Perspective, China Quarterly Special Issue, Nr. 2/2002; Gilley, B.: China's Democratic Future, New York 2004; Hüfner, M.: Europa. Die Macht von morgen, München 2006; Erfurt, J.: Frankophonie. Sprache – Diskurs – Politik, Stuttgart 2005; Nora, P.: Erinnerungsorte Frankreichs, München 2005; Pletsch, A.: Frankreich, Darmstadt 1997; Kakar, S. / Kakar K.: Die Inder. Portrait einer Gesellschaft, München 2006; McLeod, J.: The History of India, Greenwood 2002; Sethi, A. / Kumar R.: Doing Business in India, New York 2005; Hijjiya-Kirschnerreit, I.: Das Ende der Exotik. Zur japanischen Kultur und Gesellschaft der Gegenwart, Frankfurt 2006; Maruyama, M.: Denken in Japan, Frankfurt 1988; Nakane, Ch.: Die Struktur der japanischen Gesellschaft, Frankfurt 1985; Gimber, A.: Kulturwissenschaft Spanien, Madrid 2003; Meredith, M.: Mugabe – Power and Plunder in Zimbabwe, Oxford 2002.</p> <p>Gesprächs- und Verhandlungstraining (4.2): Berger, M.: Cross-Cultural Team-Building. Guidelines for more effective communication and negotiation. New York 1996; Grupo CRIT: Claves para la Comunicación Intercultural", Castellón 2003; Hendon, D. u.a.: Cross-Cultural Negotiations, Portsmouth 1996.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
11	Lehr- und Lernmethoden	Lehrendenvortrag / Plenumsdiskussion / Textanalyse / Gruppenarbeit mit anschließender Gruppenpräsentation / Rollen- und Simulationsspiele / Gesprächsanalysen / Bearbeitung von Fallstudien
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	M 4.1: Abschlussklausur (Regionalstudien) M 4.2: Präsentation / Seminararbeit (Gesprächs- und Verhandlungstraining)
13	Unterrichtssprache	Deutsch oder angebotene Fremdsprache
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VII
1	Bezeichnung	Projekt 1
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Bei Projekt 1 stehen die Umsetzung von Prozessen und Methoden und Teamprozesse im Vordergrund. Es zielt dabei insbesondere auf die Verknüpfung und Synthese von bisher erworbenem interkulturellem Wissen und Kompetenzen der Module I und II, sowie spezifischen in Modul III erworbenen theoretischen und praktischen Kenntnissen und Kompetenzen der Projektplanung und des Projektmanagements mit eigenen interkulturellen und projektspezifischen Vor-Erfahrungen sowie starken Training-on-the-Job-Effekten.</p> <p>2.1 Die Studierenden sind in der Lage, im Rahmen eines i.d.R. interkulturell zusammengesetzten Teams in eigener Verantwortung interkulturell/ interdisziplinäre Projekte zu entwickeln, zu planen, neuartige Lösungskonzepte zu erarbeiten sowie die Ergebnisse und die Prozesse in angemessener Form zu evaluieren, aufzubereiten und zu präsentieren.</p> <p>2.2 Sie gewinnen zusätzliche interdisziplinäre Erkenntnisse in Bezug auf interkulturelle Berufsfelder, aktuelle und weiterführende interkulturelle Fragestellungen.</p> <p>2.3 Sie erwerben interkulturell/ interdisziplinäre Teamkompetenz, sind in der Lage neuartige interkulturelle Situationen besser zu analysieren und einzuschätzen, gewinnen reale Erkenntnisse über reale interkulturelle Probleme, leisten aktive Beiträge zu realen interkulturellen Problemlösungen. Sie verbessern deutlich ihre Kompetenz zur relevanten problemorientierten Recherche über interkulturelle Themen und beteiligen sich aktiv an dem Auf- und Ausbau von interkulturellen Netzwerken.</p> <p>3 Das Projekt 1 ist Voraussetzung für die Durchführung des zweiten Projekts, bei dem die hier erworbenen Erkenntnisse ergänzt und vertieft und anwendungsbezogen geübt werden. Es liefert darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Verknüpfung von verschiedenen interdisziplinären Wissenssträngen in den folgenden Studiensemestern.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
3	Inhalte	Das konkrete Projekt wird zwischen dem Projektteam, dem externen Auftraggeber und den Betreuern vereinbart. In den Projekten sollen konkrete Lösungsbeiträge für interkulturelle Problemstellungen des Auftraggebers entwickelt werden. Das Projekt beginnt mit einer Kick-off Veranstaltung bereits im 2. Semester, in der Projektvorschläge gesammelt, diskutiert, bewertet und vorläufig vereinbart werden, mögliche Auftraggeber identifiziert sowie die Projektteams (i.d.R. 3 bis 4 Mitglieder) zunächst vorläufig zusammengestellt werden. Unter Verwendung und laufender Anpassung von Planungsmethoden, werden die Projekte von den Studierenden systematisch geplant, laufend mit dem Betreuer und dem Auftraggeber abgestimmt und unter Erreichung der geplanten Meilensteine durchgeführt. Je nach Projekttyp müssen diese dem Auftraggeber nur präsentiert (z.B. Kommunikationsmodelle, E-Learning-Module, interkulturelle Kooperationsvorschläge) oder auch zusätzlich praktisch durchgeführt werden (z.B. Assessment Center, Trainings, Workshops).
4	Code	IKM/C2/M7
5	Art	Pflichtmodul
6	Semester	3
7	ECTS-Credits	10
8	Lehrpersonen	Prof. Dr. Eckart Koch / Prof. Dr. Isolde Kurz
9	Zugangsvoraussetzungen	Module I - III: Grundlagen IKK, Fachwissenschaften 1, Projektmanagement / Arbeitstechniken
10	Empfohlene Literaturliste	Individuelles Studium der für die konkrete Projektarbeit notwendigen theoretischen (u.a. Projektmanagement) und praktischen Unterlagen (u.a. Auftraggeber)
11	Lehr- und Lernmethoden	Das Projektteam organisiert sich selbst, erarbeitet den Projektplan - passt ihn falls erforderlich an - und setzt ihn um. Es kommuniziert regelmäßig mit dem Auftraggeber und dem Betreuer und spricht sich mit diesen ab. Die Arbeitssitzungen mit den Betreuern und gegebenenfalls dem Auftraggeber werden in Abhängigkeit vom Projektverlauf flexibel vereinbart. Die Lektüre erforderlicher Literatur und Zusatzinformationen erfolgt selbstständig. Die Projektarbeit wird regelmäßig dokumentiert, Berichte werden vereinbarungsgemäß an den Auftraggeber geliefert und präsentiert. Der Betreuer übernimmt hierbei die Rolle eines Coaches, er evaluiert zudem den Prozess sowie die Ergebnisse und gibt dem Team entsprechendes Feedback.
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Aktive Mitarbeit, Präsentation der Projektergebnisse und schriftlicher Projektbericht
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VIII
1	Bezeichnung	Kompetenzmodul 2 Wahlmöglichkeiten: <ol style="list-style-type: none"> 1. Intercultural Management 2. International Human Resource Development 3. International Sales Management 4. Intercultural Conflict Prevention and Management 5. Soziale Kompetenz in der interkulturellen Zusammenarbeit 6. Interkulturelle Psychologie 7. Methoden der Beratung im interkulturellen Kontext 8. Methoden interkultureller Trainings 9. Interkulturelles Training 10. Interkulturelle Geschäftskooperation
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<ol style="list-style-type: none"> 1 Das Kompetenzmodul 2 baut sowohl auf den Kenntnissen des Einführungsmoduls und der Fachwissenschaften als auch auf den bereits erworbenen praktischen Kompetenzen des Kompetenzmoduls 1 auf. Während in Kompetenzmodul 1 die Erlangung von interkultureller Sensibilität sowie konativer Kompetenzen im Mittelpunkt stehen, wird im Kompetenzmodul 2 diese interkulturelle Bewusstheit verstärkt eingesetzt, um differenziertere interkulturelle Strategien für praktische Problemstellungen zu erarbeiten. 2.1 Die Studierenden sind verstärkt in der Lage, eigene kulturelle Standpunkte kritisch zu reflektieren und zu relativieren und dadurch effektivere Lösungen für interkulturelle Probleme zu finden. 2.2 Sie verfügen über ein deutlicheres Bewusstsein für die in interkulturellen Überschneidungssituationen wirksamen fremdkulturellen Standards, können diese reflektieren und effektivere Lösungen auf der Basis der Standards zweier Kulturen erarbeiten. 2.3 Sie sind fähig, die interkulturelle Kompetenz der eigenen Person sowie anderer zu erkennen, kritisch einzuschätzen und weiter zu entwickeln. 2.4 Sie sind in der Lage, differenzierte Strategien zu entwickeln, um in einem internationalen oder multikulturellen Arbeitsfeld auftretende Fragestellungen zu bewältigen. 2.5 Sie verfügen über ein verbessertes Selbstmanagement in interkulturellen Überschneidungssituationen. 3 Die in Modul VIII erworbenen Kompetenzen bilden die Voraussetzung für das Projekt 2

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
3	Inhalte	<p>1. Intercultural Management Based on insights into currently most common concepts of culture the block lecture attempts to relate the understanding of one's own culture and cultural differences with the concept of management in general and standard management functions in particular. Culture and its consequences for management – with particular focus on a globalizing world economy will be searched, discussed and to a maximum possible degree experienced through the application of case studies and "critical incidents" from managerial workplaces facing the challenge of intercultural cooperation. Management functions like planning, deciding, organizing, controlling, negotiating, solving conflicts and building teams will be screened from a strictly cross-cultural perspective and - preferably - the point of view of a practitioner. Participants will develop an understanding for the "cultural maps of the world" and their consequences for management in a globalizing world economy to develop an understanding for the relevance cultural patterns for cross-cultural worklife, cross-cultural management and managerial roles; and to develop practical skills in analyzing cross-cultural situations from a managerial point of view and in designing cross-culturally appropriate solutions.</p> <p>2. International Human Resource Development An introduction to Strategic International Human Resource Development. How, in practice, does an organisation set out to strategically "internationalise" its employees so that they are best prepared for the global challenges of the 21st century? Theme areas include: What really is the impact of globalisation on business and organisations (or vice versa)? The features and characteristics of global organisations, multinational, international and domestic organisations. What actually is a 'global mindset'? What are the specific skills, competencies and qualities expected of managers operating globally? Types of management and personnel development interventions to support the development of these global competencies. Investigate the practicalities of implementing such Human Resource Development programmes. Preparation and development for working internationally, with practical examples of Great Britain, Japan and Germany. What are the challenges for the Human Resource function itself?</p> <p>Participants will develop the understanding of implementing intercultural and international co-operation in practice through Strategic International Human Resource Development programmes, based around practical examples from international organisations. Focus on international management development and programmes to support the expatriation process.</p> <p>3. International Sales Management International Sales is increasing its strategic role in global organizations today, as customer's demands are becoming more complex in technology and in international coverage. As a result of this, relationship management, negotiating and value selling skills are crucial in today's intercultural working context. The focus of the lecture will be on a variety of sales tools and their role in an international business environment. The students shall increase their knowledge on sales management and account management and develop intercultural skills related to international selling and negotiation skills</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>4. Intercultural Conflict Prevention and Management This course is intended to build awareness of conflict prevention and resolution and builds upon previous knowledge gained in intercultural communication and cooperation. It is intended to provide more detailed information on dealing with conflict prevention issues in an international setting. The review of cultural models provides a basis for a more detailed view of organisational culture, as well as the role of Leadership. "Organisational culture" and "country culture" will be contrasted within these frameworks. Students will be introduced to various methods including a value based and a strategic approach. Issues of staff management and conflict resolution are highlighted within the course. A managers' perspective will be taken to show which staff related issues may be encountered and what can be done in different situations. This includes aspects of leadership, negotiation, coaching and mentoring, team building, etc. Participants will have the opportunity to build their skills through practical case studies and exercises. Participants will understand the approaches to conflict prevention in an international context and be able to apply this understanding in a general sense. They will develop basic skills in conflict management in an intercultural setting and further develop skills in leading and managing intercultural interactions within international settings and teams.</p> <p>5. Soziale Kompetenz in der interkulturellen Zusammenarbeit Probleme der Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Herkunft können sich in vielen Handlungsfeldern ergeben. Sie sind aber nicht naturgegeben, sondern lassen sich durch Selbst- und Fremdverständnis, Vertrauen, sachorientierte Kommunikation und klare Vereinbarungen bearbeiten. Diese konzentrieren sich auf die beruflichen Felder "Entwicklungszusammenarbeit", "Stadtteilentwicklung" und "Transnationale Unternehmen". Themen: Was ist "Kultur"? Was ist "interkulturelle Kommunikation / Kooperation"? Soziokulturelle Faktoren und partizipative Zielgruppen-Analyse in einem Projekt der EZ; Projektplanung und Projektdurchführung in der EZ: Projekte in der Stadtteilentwicklung - Programm "Soziale Stadt": Förderung der Integration von multikultureller Stadtteilbevölkerung; Transnationale Unternehmen und interkulturelles Management; Wie können sich Mitarbeiterinnen in international tätigen Unternehmen interkulturelle Handlungskompetenz aneignen ?</p> <p>6. Interkulturelle Psychologie Sowohl in der Arbeit mit Migranten als auch in der Personalführung von ausländischen Mitarbeitern ist es erforderlich, Kenntnisse fremdkultureller Standards, Orientierungsrahmen oder Wertekanons zu erwerben. Darüber hinaus ist jedoch auch die Fähigkeit zu entwickeln, in Konfliktsituationen die eigene individuelle und kulturelle Reaktions- und Bewertungsstereotypie zu reflektieren und anpassen zu können. Ethnopschoanalyse, klinische Ethnopsychologie und diverse psychotherapeutische Ansätze im interkulturellen Kontext haben Strategien entwickelt, die die Wahrnehmung, die Interpretation und die Reaktion auf den Fremden der Selbstkontrolle verfügbar machen. Der ethnographische Blick erfasst den Anderen und der psychologische Blick erfasst den Schauenden selbst. Die Integration von Außenansicht und Innenansicht verhelfen zu einem auf mich selbst gerichteten ethno-psychologischen Situationsmonitoring. Während die Außenansicht sich durch kognitiv erworbene Fakten auszeichnet, erweitert sich die Innenansicht durch eine Annäherung an die psychischen Strukturen des Individuums, das Unbewusste, die „blinden Flecken.“</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>Die Teilnehmer lernen, die eigenen kulturspezifischen Gedanken- und Gefühlsbarrieren zu erfassen, kulturell typische psychische Reaktionsmuster zu kontrollieren und zu modifizieren.</p> <p>7. Methoden der Beratung im interkulturellen Kontext Die zunehmende Verflechtung immer weiterer Bereiche der Lebens- und Arbeitswelt führt zu einer Zunahme von Situationen, in denen Personen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen mit einander kommunizieren und kooperieren. Die Fähigkeit, in solchen Situationen kompetente interkulturelle Beratung zu leisten, gehört daher zu den Qualifikationen, die auch in Zukunft von Firmen, Organisationen und Institutionen nachgefragt werden wird. In der Veranstaltung eignen sich die Studierenden Grundlagen einer solchen <i>Beratungsfähigen</i> an. Die Studierenden setzen sich kritisch mit der Tätigkeit der BeraterIn im interkulturellen Kontext auseinander und lernen Modelle interkultureller Beratung kennen. Sie erhalten einen Überblick über Möglichkeiten der interkulturellen Beratung und grenzen sie gegen Coaching, Supervision und Mediation ab. Bei der Durchführung kurzer <i>Beratungssequenzen</i> erfahren die Studierenden ihre eigenen Fähigkeiten in der interkulturellen Beratung.</p> <p>8. Methoden interkultureller Trainings Interkulturelle Trainings gelten als das probate Mittel, um interkulturelle Sensibilität zu fördern und entsprechende Handlungskompetenz aufzubauen. Die Fähigkeit, interkulturelle Kompetenz im Rahmen von Trainingsmaßnahmen vermitteln zu können, gehört daher zu den Qualifikationen, die auch in Zukunft von Firmen, Organisationen und Institutionen nachgefragt werden wird. In der Veranstaltung eignen sich die Studierenden deshalb geeignete Grundlagen und Methoden interkultureller Trainings an. Auf der Basis der Auseinandersetzung mit interkultureller Kompetenz lernen die Studierenden Methoden und Modelle interkulturellen Lernens kennen. Sie erhalten einen Überblick über Möglichkeiten der Vermittlung interkultureller Kompetenz in Form von Trainings. Die Teilnehmer setzen sich mit den Einsatzmöglichkeiten und -grenzen von Fallbeispielen, interkulturellen Simulationsspielen, Rollenspielen, Dialogen auseinander. Bei der Konzeption und Durchführung kurzer Trainingssequenzen erfahren sie ihre eigenen Fähigkeiten der Vermittlung interkultureller Kompetenzen.</p> <p>9. Interkulturelles Training In diesem klassischen interkulturellen Training sollen ausgewählte Bereiche interkultureller Kompetenz entwickelt werden. Gleichzeitig sollen die Elemente eines interkulturellen Trainings kennen gelernt werden. Auf der Basis der bisher angeeigneten theoretischen Kenntnisse über Kulturen und Interkulturalität wird hier die eigene kulturelle und persönliche Brille reflektiert, mit der wir die Welt sehen und damit interkulturelles Bewusstsein aufgebaut. Die Wahrnehmung des Fremden wird verbessert und Empathie entwickelt. Dadurch wird eine Flexibilisierung der Sichtweise auf andere Kulturen erreicht. Weiterer Bestandteil der Arbeit ist der Umgang mit Streß und Unsicherheit in interkulturellen Situationen. Auf diese Weise wird sowohl die Wahrnehmung für eigenes Handeln als auch für das Handeln von Menschen aus anderen Kulturen sensibilisiert. Auf der Basis eines so ermöglichten interkulturellen Perspektivenwechsels werden neue Strategien im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen entwickelt und erprobt.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>10. Interkulturelle Geschäftskooperation</p> <p>Die Lehrveranstaltung befasst sich mit Fallbeispielen und empirischen Untersuchungen zu interkulturellen Geschäftskooperationen. Dabei wird betrachtet, inwiefern sich Kultur in Form spezifischer Ausdrucksformen oder als Ergebnis einer interaktiven Zuschreibung auf den Verlauf der Kooperationskommunikation auswirkt, welche Konfliktpotentiale daraus entstehen können und mit welchen Strategien die Kommunikation erfolgreich gestaltet wird.</p> <p>Die Studierenden lernen Fallbeispiele und empirische Untersuchungen zum kommunikativen Handeln im Rahmen interkultureller Geschäftskooperation kennen. Sie verbessern ihre Fähigkeit, kulturelle Spezifika des kommunikativen Handelns in ihrer Form und Funktion zu erkennen, sie entwickeln eine Sensibilität für den prozess der Zuschreibung kultureller Merkmale und setzen sich mit Strategien der Vermeidung und Bearbeitung von interkultureller Konflikte auseinander.</p>
4	Code	IKM/C2/M8.1 (Intercultural Management) IKM/C2/M8.2 (International Human Resource Development) IKM/C2/M8.3 (International Sales Management) IKM/C2/M8.4 (Intercultural Conflict Prevention and Management) IKM/C2/M8.5 (Soziale Kompetenz in der interkulturellen Zusammenarbeit) IKM/C2/M8.6 (Interkulturelle Psychologie) IKM/C2/M8.7 (Methoden der Beratung im interkulturellen Kontext) IKM/C2/M8.8 (Methoden interkultureller Trainings) IKM/C2/M8.9 (Interkulturelles Training) IKM/C2/M8.10 (Interkulturelle Geschäftskooperation)
5	Art	Wahlpflichtmodul
6	Semester	3
7	ECTS-Credits	5
8	Lehrpersonen	1. Ulrich Gärtner 2. Andrew MacKichan 3. Ilaria Carrara-Cagni/Dr. Wolfgang Mayr-Knoch 4. Susanne Kaldschmidt 5. Prof. Dr. Bernhard Zimmermann 6. Dr. Peter Menzel 7. Prof. Dr. Katharina von Helmolt 8. Prof. Dr. Isolde Kurz

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		9. Prof. Dr. Werner/Regina Werner 10. Prof. Dr. Katharina von Helholt
9	Zugangsvoraussetzungen	Einführungsmodul; Fachwissenschaften
10	Empfohlene Literaturliste	<p>1: Hampden-Turner, Ch. / Trompenaars, F.: The seven cultures of capitalism, London 1995; Walker, D.M. / Walker, T. / Schmitz, J.: Doing Business Internationally, New York 2003; Hofstede, G.: Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen - Organisationen - Management, Wiesbaden 1993; Putti, M.J.: Management - Asian Context, Singapore 1991; Putti, M.J. / Chia, A.: Culture and Management - A Casebook, Singapore 1990.</p> <p>2: Evans, P. / Pucik, V. / Barsoux, J.-L.: The Global Challenge: Frameworks for International Human Resource Management, New York 2002; Ferner, A. / Varul, M.: "'Vanguard' Subsidiaries and the Diffusion of New Practices: A Case Study of German Multinationals." British Journal of Industrial Relations Vol.38, 2000, Issue 1, March, pp.115-140; Harris, H. / Brewster, C. / Sparrow, P.: Globalisation and HR: A Literature Review, London 2001; Randlesome, C.: "Changes in Management Culture and Competencies the German Experience." The Journal of Management Development Vol.19, 2000, No.7, pp.629-642.</p> <p>3: Brett, J. M.: Negotiating globally, San Francisco 2001; Wilson, K. / Speare, N. / Reese S. T.: Successful Global Account Management, UK 2004; Thomas, A. / u.a.: Beruflich in ..., Deutschland, 2000 – 2007; Gesteland, R.: Cross-cultural Business Behaviour. 4th Edition, Denmark 2005; Morrison, T. / Conaway, W. A.: Kiss, Bow or Shake Hands, USA 2006; Eades, K. M.: The New Solution Selling. The Revolutionary Sales Process That is Changing the Way People Sell, New York 2005; Kaufmann, L. / Scherer, J.: Schlüsselkunden managen mit der Balanced Score Card, Harvard 2006; Sun Tzu: The Art of War. The oldest military treatise in the world, New York 2003; Aaker, D. A.: Strategic Market Management, Hoboken 2006; Di Modica, P. R.: Sales Management Power Strategies, USA 2006; Greene, R.: The 33 Strategies of War, USA 2006; Schelling, Th. C.: Strategies of Commitment and Other Essays, Harvard 2006.</p> <p>4: Kellner, H.: Konflikte verstehen, verhindern, lösen -Konfliktmanagement für Führungskräfte, München 2000; Jiraneck, H. / Edmüller, A.: Konfliktmanagement, München 2003; Ting-Toomey, S.: Communicating Across Cultures, New York 1999; Fischer, R. / Ury, W. / Patton, B.: Getting to Yes, Negotiating an agreement without giving in, London 1999; Hofstede, G.: Cultures and Organisations: software of the mind, London 1999.</p> <p>5. Berg, N.: Globale Teams. Eine kritische Analyse des gegenwärtigen Forschungsstandes. In: Zeitschrift für Personalforschung, 3/2006, S. 215-232; Bliss, F. / Gaesing K. / Neumann St.: Die sozio-kulturellen Schlüsselfaktoren in Theorie und Praxis der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, Köln 1997; Eder, G.: „Soziale Handlungskompetenz“ als Bedingung und Wirkung interkultureller Begegnung. In: Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns, Göttingen u.a. 1996, S. 411-422; Frosch, H.: Im Netz der Beziehungen. Soziale Kompetenz zwischen Kooperation und Konfrontation, Paderborn 2002; Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik: Die Soziale Stadt -</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>Ergebnisse der Zwischenevaluierung, Berlin 2004; Kelman, H. C.: Building trust among enemies: The central challenge for international conflict resolution. In: International Journal of Intercultural Relations, 29 (2005), S. 639-650; PROINNO: Management internationaler Projekte. Wie die Kooperation in multikulturellen Projekten optimiert werden kann, Saarbrücken / Hamburg 2000; Schönhuth, M. / Kievelitz U.: Partizipative Erhebungs- und Planungsmethoden in der Entwicklungszusammenarbeit, Eschborn 1993; Zimmermann, B.: Interkulturelle Zusammenarbeit in Entwicklungsprojekten. In: Koch, E. (Hrsg.): Internationale Kommunikation und Kooperation, München / Mering 2002, S. 71-82; Zimmermann, B.: Forschungsbericht über die Recherche zur Beteiligung von Migranten in Programmgebieten der „Sozialen Stadt“, Bayern / NRW / Saarland 2004.</p> <p>6: Applegate, J. / Howard, E.: A Constructivist Theory of Communication and Culture. In: Kim, Y. / Gudykunst, W.: Theories in Intercultural Communication, Sage 1988; Devereux, G.: Ethnopschoanalyse. Die komplementaristische Methoden in den Wissenschaften vom Menschen. Aufsätze, Frankfurt 1978; Gudykunst, W.: Uncertainty and Anxiety. In: Kim, Y. / Gudykunst, W.: Theories in Intercultural Communication, Sage 1988; Hinsch, R. / Pflingsten, W.: Gruppentraining sozialer Kompetenzen, München 2002; Quekelberghe, R. v.: Klinische Ethnopsychologie. Einführung in die transkulturelle Psychologie, Psychopathologie und Psychotherapie, Heidelberg 1991.</p> <p>7: Fatzer, G. (Hg.): Supervision und Beratung, Köln 2005; Fisher, R. / Ury, W.: Getting to Yes, Boston 1981; Franz, H.-W. / Kopp, R.: Kollegiale Fallberatung. State of the Art und organisationale Praxis, Berlin 2003; Glasl, F.: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. 4. Aufl., Bern 1997; Harris, Th. A.: "Ich bin o.k. Du bist o.k.", Reinbek bei Hamburg; Heidari, M.: Wege aus der interkulturellen Konfrontation. Konzeptionelle Grundlagen für interkulturelles Kommunikationstraining und Konfliktmanagement, Köln 2005; Perls, F.: Was ist Gestalttherapie. 2. Erw. Auflage, Wuppertal 2004; Rogers, C. u.a.: Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie, Frankfurt 2005; Rosenberg, M.: Nonviolent Communication, Encinitas 2003; Rosenstiel, L. von: Organisationspsychology, Stuttgart 1992; Schein, E.: Process Consultation, Vol. 2. Reading 1987; Schlippe, A. v. / Schweitzer, J.: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Aufl., Göttingen 2003; Whitmore, J.: Coaching for Performance, London 2002.</p> <p>8: Bertallo, A. et. Al: Verwirrende Realitäten. Interkulturelle Kompetenz mit Critical Incidents trainieren; Zürich 2004; Götz, K. (Hg.): Interkulturelles Lernen/Interkulturelle Trainings, München u. Mering 2003; Hofstede, J. G./Pedersen P. B./ Hofstede, G.: Exploring Culture. Exercises, Stories and Synthetic Cultures, Yarmouth 2002; Kunbruck(C./Derboven, W.: Interkulturelles Training. Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen bei der Arbeit; Heidelberg 2005; Podsiadlowski, A.: Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit, München 2004; Storti, C.: Cross-Cultural Dialogues. 74 Brief Encounters with Cultural Difference, Yarmouth 1994; Stringer, D. M./Cassiday, P.: Fifty-two Activities for Exploring Value Differences, Yarmouth 2003.</p> <p>9.-10. Die Literatur richtet sich nach Art des Trainings</p>
11	Lehr- und Lernmethoden	Dozentenvortrag mit Diskussion, Gruppenarbeiten, Fallstudien, interaktive Übungen, Planspiele.

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Prüfung: 90 Minuten oder Seminararbeit
13	Unterrichtssprache	Deutsch (5-11), Englisch (1-4)
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul IX
1	Bezeichnung	Regionalmodul 2
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das Modul Regionalmodul 2 hat es sich zum Ziel gesetzt, ein weiteres Mal grundlegende Fragestellungen der Kulturwissenschaften anhand eines Kulturraums, der nicht mit der aus dem Modul Regionalmodul 1 identisch ist, zu vermitteln. Wiederum ist auch intendiert, Überblickskenntnisse über den von den Studierenden ausgewählte Kulturraum zu vermitteln und die Studierenden damit informierter handeln zu lassen. Der Mehrwert zu Regionalmodul I ist folgender: Da in der kulturwissenschaftlich orientierten Landeskunde Methodenpluralismus herrscht, strebt die zweite einsemestrige Veranstaltung an, das theoretische Repertoire zu erweitern (wenn der Dozent der zweiten Veranstaltung aus einer anderen Wissenschaftskultur kommt) oder zu vertiefen (wenn eine zweite Veranstaltung beim Dozenten von Regionalmodul 1 gewählt wird). Ziel ist es auch, Studierenden größere Sicherheit beim eigenständigen Erarbeiten beliebiger anderer Kulturräume zu vermitteln.</p> <p>Das zum Modul gehörende Sprach- und Verhandlungstraining zielt ebenfalls auf Erweiterung oder Vertiefung des sprachlichen Repertoires und größerer Sicherheit im sprachlich und sozial adäquaten Handeln in interkulturellen Gesprächssituationen.</p> <p>2.1 Die Studierenden sind fähig, erworbene Kenntnisse über die gewählte Nationalkultur/Kulturregion in typischen interkulturellen Situationen einzusetzen.</p> <p>2.2 Die Studierenden sind in der Lage zu erkennen, dass die kulturwissenschaftlich orientierte Landeskunde ebenfalls unterschiedliche Herangehensweisen kennt und dass das Vertraut werden mit mehreren "Wahrnehmungsrastern" (also theoretischen Ansätzen) ihnen ein größeres Analyseinstrumentarium zur eigenständigen Erarbeitung verschiedener Kulturräume gibt.</p> <p>2.3 Die Studierenden verfügen über größere Sicherheit bei der Anwendung von Methoden und Konzepten der Kulturwissenschaften.</p> <p>2.4 Die Studierenden nutzen ihre bereits erworbenen Kenntnisse aus dem ersten Modul Regionalstudien, des erfolgreich absolvierten fachwissenschaftlichen Moduls, sowie ihre Projekterfahrungen, zur Bewertung des Nutzens individueller Methoden für die Bearbeitung kulturwissenschaftliche Themen.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>2.5 Die Studierenden sind verstärkt in der Lage, die angebotenen theoretischen Ansätze für die Suche und Filterung möglicher Masterarbeitsthemen in Betracht zu ziehen.</p> <p>2.6 Die Studierenden trainieren interkulturell angemessenes Verhalten in komplexen Gesprächs- und Verhandlungssituationen.</p> <p>2.7 Die Studierenden sind in der Lage eine gewachsene sprachliche und interkulturelle Gesprächs- und Verhandlungskompetenz in einem größeren Spektrum von Gesprächs- und Verhandlungssituationen einzusetzen.</p> <p>3 Nach dem Regionalmodul 2 verfügen die Studierenden über sich ergänzende Grundkenntnisse verschiedener Sprach- und Kulturräume, die es ihnen u.a. auch ermöglichen, das Thema ihres zweiten Projekts bzw. ihrer Masterarbeit in einem der in Modul VI und Modul IX gewählten Kulturräume anzusiedeln und ihre Recherchen auf höherem Niveau zu beginnen. Unabhängig davon ist ihr Blick geschärft für angemessene Fragestellungen; die Beherrschung eines erweiterten methodischen Repertoires erleichtert ihnen das wissenschaftliche Arbeiten.</p>
3	Inhalte	<p>Regionalstudien (Nationalkulturen / Kulturregionen) Behandelt werden ausgewählte Kapitel der Geschichte, Politik, Literatur und Populär- und Alltagskultur der jeweiligen Nationalkultur / Kulturregion, die Aufschluss geben über Mentalität, kollektives Gedächtnis, (nationale) Mythen und Identität. Gleichzeitig vermittelt jede einsemestrige Veranstaltung die theoretischen Grundsätze der kulturwissenschaftlich orientierten Landeskunde, wobei die Wahl der theoretischen Ansätze gemäß der in den Geisteswissenschaften herrschenden Methodenvielfalt den Lehrenden überlassen bleibt.</p> <p>Gesprächs- und Verhandlungstraining Behandelt werden grundlegende Prinzipien der Pragmatik (hier: Teilgebiet der Linguistik) und von sprachwissenschaftlichen Theorien geleitete Analysen von Gesprächssituationen im interkulturellen Miteinander, sowie praktische sprachliche Übungen in der jeweiligen Fremdsprache. Bei Wahl der Fremdsprache Englisch wird ein höheres Eingangsniveau vorausgesetzt und Fallstudien und Simulationsspiele entsprechend komplexer gestaltet (Beispiel: Verhandlung). Während der einsemestrigen Veranstaltung wird auch darauf geachtet, dass Kenntnisse aus den Veranstaltungen Nationalkulturen/Kulturregionen integriert werden. Insbesondere bei der Weltsprache Englisch finden sich beste Möglichkeiten der Verzahnung.</p>
4	Code	IKM/C2/M IX1 bzw. IX.2
5	Art	Pflichtmodul
6	Semester	3
7	ECTS-Credits	5

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
8	Lehrpersonen	Prof. Dr. Katharina von Helmolt Prof. Dr. Isolde Kurz Prof. Dr. Cristina Mattedi Prof. Dr. Begoña Prieto-Peral Pamela Price Prof. Dr. Silke Stratmann Prof. Eduard A. Wiecha Reiko Kobayashi Nan Li Martina Simon Dr. Susanne Winkler Prof. Dr. Irmela Neu Gary York
9	Zugangsvoraussetzungen	Module I - VI
10	Empfohlene Literaturliste	<p>Länderstudien</p> <p>Allgemein: Ashcroft, B.: The Postcolonial Studies Reader. Routledge 1995; Bernecker, W. / Vences, U.: Von der traditionellen Landeskunde zum interkulturellen Lernen, Berlin 2001; Nünning, A.: Literatur, Mentalitäten und kulturelles Gedächtnis. Grundriss, Leitbegriffe und Perspektiven einer anglistischen Kulturwissenschaft. S. 173-198; in: Nünning, A. (Hrsg.): Literaturwissenschaftliche Theorien, Modelle und Methoden, Trier 1995; Sardar, Z.: Introducing Cultural Studies, München 2003; Wiecha, E.: Was sollen und können Interkulturelle Landesstudien? S. 163-187, in: B. Zimmermann (Hrsg.): Interdisziplinarität und Interkulturalität, Mering 2005.</p> <p>Ausgewählte Kulturräume: Grill, B.: Ach, Afrika. Berichte aus dem Inneren eines Kontinents. Leipzig 2005; Wiecha, E. (Hrsg.): Amerika und wir. US-Kulturen – neue europäische Ansichten, Mering 2006; Rothacher, A.: Mythos Asien? Licht- und Schattenseiten einer Region im Aufbruch, München 2007; Arndt, M. / Sassenberg K.: Australia and New Zealand. Down Under on Top, München 2003; Childs, P. / Storry M.: British Cultural Identities, Abingdon 2005; Fergusson, N.: Empire – how Britain made the modern world, Toronto 2004; Edmonds, R. L. (Hrsg.): China and Europe Since 1978: a European Perspective, China Quarterly Special Issue, Nr. 2/2002; Gilley, B.: China's Democratic Future, New York 2004; Hüfner, M.: Europa. Die Macht von morgen, München 2006; Erfurt, J.: Frankophonie. Sprache – Diskurs – Politik, Stuttgart 2005; Nora, P.: Erinnerungsorte Frankreichs, München 2005; Pletsch, A.: Frankreich, Darmstadt 1997; Kakar, S. / Kakar K.: Die Inder. Portrait einer Gesellschaft, München 2006; McLeod, J.: The History of India, Greenwood 2002; Sethi, A. / Kumar R.: Doing Business in India, New York 2005; Hijjya-Kirschner, I.: Das Ende der Exotik. Zur japanischen Kultur und Gesellschaft der Gegenwart, Frankfurt 2006; Maruyama, M.: Denken in Japan, Frankfurt 1988; Nakane, Ch.: Die Struktur</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>der japanischen Gesellschaft, Frankfurt 1985; Gimber, A.: Kulturwissenschaft Spanien, Madrid 2003; Meredith, M.: Mugabe – Power and Plunder in Zimbabwe, Oxford 2002.</p> <p>Gesprächs- und Verhandlungstraining <i>Berger, Mel</i> (1996) Cross-Cultural Team-Building. Guidelines for more effective communication and negotiation. McGraw Hil. <i>Grupo CRIT</i> (2003) Claves para la Comunicación Intercultural", Castellón <i>Hendon, Donald</i> u.a. (1996) Cross-Cultural Negotiations, Quroum Books</p>
11	Lehr- und Lernmethoden	Lehrendenvortrag / Plenumsdiskussion / Textanalyse / Gruppenarbeit mit anschließender Gruppenpräsentation / Rollen- und Simulationsspiele / Gesprächsanalysen / Bearbeitung von Fallstudien
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Abschlussklausur (Regionalstudien) Präsentation / Seminararbeit (Gesprächs- und Verhandlungstraining)
13	Unterrichtssprache	Deutsch oder angebotene Fremdsprache
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul X
1	Bezeichnung	Projekt 2
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das zweite Projektmodul verknüpft die bei der Durchführung des ersten Projekts erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen, einerseits im inhaltlich und prozessual-formalen Sinne, insbesondere aber im Hinblick auf die zu liefernde Produktqualität. Es ist damit die zentrale Schnittstelle für die Verknüpfung dieser Kompetenzen mit den inzwischen im zweiten und zu Anfang des dritten Semesters erworbenen zusätzlichen Kompetenzen (siehe Kompetenzmodule).</p> <p>2.1 Die Studierenden sind in der Lage, die eigenen projektspezifischen und interkulturellen/ interdisziplinären Erfahrungen, das fortgeschrittene interkulturelle Wissen aus verschiedenen Fachdisziplinen, die theoretischen und praktischen Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Bereich der Projektplanung und des Projektmanagements sowie insbesondere die Erfahrungen aus der Durchführung des ersten Projekts zu einer Synthese zu bringen und die Kenntnisse und Kompetenzen auf diesem Gebiet zu verbreitern und zu vertiefen.</p> <p>2.2 Sie verbessern ihre Kenntnisse und Kompetenzen im Rahmen eines - i.d.R. multikulturell zusammen gesetzten - Teams in eigener Verantwortung auftragsbezogene interkulturell/ interdisziplinäre Projekte (weiter zu) - entwickeln, zu planen, erfolgreich durchzuführen sowie die Ergebnisse und die Prozesse in angemessener Form routiniert zu evaluieren, aufzubereiten und zu präsentieren.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>2.3 Sie gewinnen zusätzliche interdisziplinäre Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf interkulturelle Berufsfelder, aktuelle und weiterführende interkulturelle Forschungsaspekte - auch im Hinblick auf die Erstellung der Masterarbeit.</p> <p>2.4 Sie diversifizieren damit ihre interkulturelle Teamerfahrung, gewinnen weitere Erkenntnisse über tatsächlich bestehende interkulturelle Probleme, sind in der Lage zunehmend professionelle interkulturelle Problemlösungen zu entwickeln und bauen gezielt ihr interkulturelles Netzwerk aus.</p> <p>3 Die in diesem Projektmodul erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen sind wichtige Voraussetzungen für die Masterarbeit (Themenfindung, Recherche, Durchführung) sowie für das Modul Berufsfelder. Darüber hinaus bieten sie Möglichkeiten, das eigene interkulturelle Profil mit möglichen Anforderungen des Arbeitsmarkts abzustimmen.</p>
3	Inhalte	Bei der Planung, Durchführung und Evaluierung eines zweiten in sich abgeschlossenen Projekts geht es grundsätzlich darum, die bisherigen Projekterfahrungen anzuwenden und auszubauen. Dies kann entweder durch die Bearbeitung eines neuen Themas mit einem anderen Auftraggeber erfolgen oder durch ein sich aus dem ersten Projekt ergebendes Folgeprojekt. Während bei der ersten Variante die alternative Projektbearbeitung und die Einarbeitung in eine neue Thematik im Vordergrund steht, geht es bei der zweiten Variante primär um die thematische Vertiefung und Ergänzung der Projekt 1-Erfahrungen, etwa durch die Durchführung und Evaluierung von zuvor konzeptionell geplanten interkulturellen Maßnahmen (Trainings, Workshops, Assessment-Center).
4	Code	IKM/C2/MX
5	Art	Pflichtmodul
6	Semester	4
7	ECTS-Credits	10
8	Lehrpersonen	Prof. Dr. Eckart Koch / Prof. Dr. Isolde Kurz
9	Zugangsvoraussetzungen	Wie Projekt I, zusätzlich: Modul VII (Projekt 1)
10	Empfohlene Literaturliste	Individuelles Studium der für die konkrete Projektarbeit notwendigen theoretischen (u.a. Projektmanagement) und praktischen Unterlagen (u.a. Auftraggeber)
11	Lehr- und Lernmethoden	Die bisherigen Teams bleiben entweder bestehen oder ändern sich in der Zusammensetzung. Auch hier wird das konkrete Projekt zwischen dem Projektteam, dem externen Auftraggeber und den Betreuern vereinbart. Es wird geplant, durchgeführt und evaluiert, die Ergebnisse werden präsentiert und schriftlich dokumentiert. Das Projektteam organisiert sich selbst, erarbeitet den Projektplan - passt ihn falls erforderlich an - und setzt ihn um. Es

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		kommuniziert regelmäßig mit dem Auftraggeber und dem Betreuer und spricht sich mit diesen ab. Die Arbeitssitzungen mit den Betreuern und gegebenenfalls dem Auftraggeber werden in Abhängigkeit vom Projektverlauf flexibel vereinbart. Die Lektüre erforderlicher Literatur und Zusatzinformationen erfolgt selbstständig. Die Projektarbeit wird regelmäßig dokumentiert. Berichte werden vereinbarungsgemäß an den Auftraggeber geliefert und präsentiert. Der Betreuer übernimmt hierbei die Rolle eines Coaches, er evaluiert zudem den Prozess sowie die Ergebnisse und gibt dem Team entsprechendes Feedback.
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Aktive Mitarbeit, Präsentation der Projektergebnisse und schriftlicher Projektbericht
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul XI
1	Bezeichnung	Interkulturelle Berufsfelder Folgende Wahlmöglichkeiten: 1: Transnationale Unternehmen (TNCs) 2: Integrationsarbeit in einer multikulturellen Gesellschaft 3: Entwicklungszusammenarbeit und Internationale Organisationen 4: Selbstständig als TrainerIn oder BeraterIn
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das Modul XI hat die Aufgabe, an Hand von vorgestellten und analysierten Berufsfeldern die vorhandenen interkulturellen Kompetenzen zu verdichten, zu fokussieren und an Hand konkreter Möglichkeiten zu integrieren und zu ergänzen. Die Studierenden sind damit in der Lage, insbesondere die in den Modulen I – X erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen im Modul 11 erfolgreich ein- und umzusetzen. Insbesondere werden hier die in den Projekten erworbenen Fähigkeiten zur Einschätzung der eigenen Kompetenzen weiter entwickelt werden.</p> <p>2.1 Sie sind fähig, Konzepte zur Analyse und Bewertung der institutionellen interkulturellen Kompetenz und der entsprechenden Verfahrensweisen von für interkulturelle Experten typischen Institutionen (als Mitarbeiter bzw. Berater/Trainer) zu erarbeiten.</p> <p>2.2 Sie sind in der Lage, die institutionelle interkulturelle Kompetenz und die eingesetzten Verfahrensweisen dieser Institutionen zu analysieren und zu beurteilen.</p> <p>2.3 In Bezug auf ausgewählte Institutionen und Berufsfelder verfügen sie über eine vertiefte Kenntnis der benötigten interkulturellen Kompetenz, entsprechender Verfahrensweisen, möglicher Umsetzungsprobleme und Störungen und deren Folgen sowie Kenntnisse der Planung und des Einsatzes von Maßnahmen zur weiteren Entwicklung interkultureller Kompetenz bei und in exemplarisch ausgewählten Institutionen.</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>2.4 Sie sind in der Lage, die eigene interkulturelle Kompetenz im Hinblick auf die interkulturellen Anforderungen typischer Berufsfelder zu analysieren und hieraus konkrete eigene berufliche Handlungsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten abzuleiten.</p> <p>2.5 Sie können die in den Berufsfeldern geforderten Kompetenzen und Anforderungen kritisch reflektieren, die vorhandenen eigenen Kompetenzen mit den geforderten vergleichen und diese entsprechend den bestehenden Anforderungsprofilen weiterentwickeln.</p> <p>3 Das Modul XI ist keine Voraussetzung für weitere Module. Es eröffnet jedoch generell Möglichkeiten, die Umsetzung der erworbenen Kompetenzen in einem berufsorientierten Kontext zu überprüfen und bestehende Bedürfnisse im Weiterbildungs- und gegebenenfalls im Forschungsbereich zu identifizieren. Damit liefert es auch wertvolle Hilfestellung bei der Wahl bzw. Bearbeitung der an der Nahtstelle zwischen Theorie und Praxis angesiedelten Masterarbeit.</p>
3	Inhalte	<p>1: Das Management transnationaler Unternehmen ist und wird zunehmend von internationalen und interkulturellen Fragestellungen beeinflusst. In dieser LV sollen diesbezügliche Anforderungen systematisiert, analysiert und verschiedene Managementansätze exemplarisch dargestellt werden. Folgende Themen werden dabei im Mittelpunkt stehen: Abgrenzung von TNCs, Strategien - insbesondere Markteintrittsstrategien - , Organisations- und Organisationskulturtypen von TNCs, allgemeines, internationales und interkulturelles Management, Grundlagen der interkulturellen Managementkompetenz, Diversity Management. Ebenso wie Nr. 3 ist diese LV forschungsorientiert. Die TN führen mit Hilfe von Fragebögen Befragungen von TNCs zur Thematik "Interkulturelles Management" durch und präsentieren die Ergebnisse .</p> <p>2: Die TN untersuchen Voraussetzungen und Aufgaben exemplarisch ausgewählter Organisationen, dabei setzen sie sich - in Form von Analysen und Evaluierungen - auch praktisch mit Organisationen und ihren Teilbereichen unter dem Gesichtspunkt der „interkulturell kompetenten Organisation“ auseinander. Hierbei wird das Wirken von öffentlichen Verwaltungsorganisationen auf zwei Ebenen betrachtet. Auf der persönlichen Ebene sind dies direkte Interaktionen mit Personen mit interkulturellem Hintergrund. Auf der strukturellen Ebene wird die Gestaltung der interkulturellen Nachhaltigkeit durch das Zusammenwirken von Organisationsphilosophie, Personalpolitik, Mitarbeiterführung, Gestaltung der Arbeitsumgebung und Personalentwicklung erarbeitet.</p> <p>3: Die beruflichen Handlungsfelder für interkulturell qualifizierte Personen im EZ-Bereich werden analysiert. Hierbei werden u.a. folgende Fragen behandelt: Ziele und Grundlagen des interkulturellen Kooperationsmanagements, ein Modell von interkulturellen Beziehungen im Rahmen der EZ, interkulturelle Beziehungen und Herausforderungen im Empfängerland und innerhalb von EZ-Projekten, Risiken und Chancen für das Handeln in EZ-Situationen, interkulturelle Anforderungen für berufliches Handeln in der EZ, Möglichkeiten von EZ-Institutionen zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter für erfolgreiches interkulturelles Kooperationsmanagement sowie zur Unterstützung des Inlandspersonals zur Unterstützung der Auslandsmitarbeiter. Die LV ist</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>forschungsorientiert. Die TN führen an Hand eines gemeinsam zu entwickelnden Fragenkataloges eine Analyse der interkulturellen Anforderungen verschiedener EZ-Organisationen durch und präsentieren die Ergebnisse.</p> <p>4: Hier werden die Tätigkeitsbereiche und beruflichen Felder, in denen interkulturelle Experten als selbstständige Trainer und Berater arbeiten können, dargestellt, analysiert und diskutiert. Dabei werden die Voraussetzungen und Grundlagen der Selbstständigkeit bzw. der freien Mitarbeit beleuchtet und wichtige Voraussetzungen für die Tätigkeit als Trainer im interkulturellen Umfeld anhand von Beispielen oder Fallstudien analysiert. Grundlagen für die Beratertätigkeit werden dargestellt sowie verschiedene grundsätzliche Optionen für den Einsatz als Berater beleuchtet. Ein zentrales Element der LV ist der Entwurf eines Konzepts für eine Selbstständigkeit als Trainer und/ oder Berater im interkulturellen Umfeld durch die TeilnehmerInnen selbst.</p>
4	Code	IKM/C2/M11.1 (Transnationale Unternehmen) IKM/C2/M11.2 (Integrationsarbeit in einer multikulturellen Gesellschaft) IKM/C2/M11.3 (Entwicklungszusammenarbeit und Internationale Organisationen) IKM/C2/M11.4 (Selbstständig als TrainerIn oder BeraterIn)
5	Art	Pflichtmodul mit Wahlmöglichkeiten (2 aus 4)
6	Semester	4
7	ECTS-Credits	5
8	Lehrpersonen	1: Prof. Dr. Eckart Koch 2: Dr. Galina Koptelzewa 3: Prof. Dr. Bernhard Zimmermann 4: Susanne Kaldschmidt, MA
9	Zugangsvoraussetzungen	Mindestens: Absolvieren der Module I - X
10	Empfohlene Literaturliste	1: Aretz, H.-J. et al.: Diversity und Diversity-Management im Unternehmen, u.a. Münster 2002; Cameron, K.S. / Quinn, R.E.: Diagnosing and changing organizational culture, Reading 1999; Holden, N.: Cross-Cultural Management, Harlow 2004; Meckl, R.: Internationales Management, München 2006; Riedl, C.: Organisatorischer Wandel durch Globalisierung, u.a. Heidelberg 1999; The Amos Tuck School of Business et al. (Hrsg.): Mastering Global Business, Stuttgart 1999; Trompenaars, F. / Woolliams, P.: Business Weltweit. Der Weg zum interkulturellen Management, Hamburg 2004. 2: Besamusca-Janssen, M. / Scheve, S.: Interkulturelles Management in Beruf und Betrieb, Frankfurt 1999; Henderson, G.: Cultural Diversity in the Workplace, Westport / Greenwood 1994; Riehle, E. (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung, Wiesbaden 2001.

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		<p>3: Nuscheler, F.: Lern- und Arbeitsbuch Entwicklungspolitik, 5. Auflage, Bonn 2004; PROINNO: Management internationaler Projekte. Wie die Kooperation in multikulturellen Projekten optimiert werden kann, Saarbrücken / Hamburg 2000.</p> <p>4: Block, P.: Erfolgreiches Consulting. Das Berater-Handbuch, Frankfurt 1997; Hofert, S.: Erfolgreiche Existenzgründung für Trainer, Berater, Coachs. Das Praxisbuch für Gründung, Existenzaufbau und Expansion, Heidesheim 2006; Naegele, W.: Beratungsverträge. Kompakte Information und Formulierungen für verschiedene Beratungsanlässe, Freiburg 1995; Niedereichholz, C.: Unternehmensberatung Band 1: Beratungsmarketing und Auftragsakquisition. 4. Auflage, München 2004; Quiring, A.: Die rechtliche Absicherung der Unternehmensberatung. 2. Auflage, München 2004; Weinberg, G.M.: Das Gesetz der Himbeermarmelade, Heidelberg 2003.</p>
11	Lehr- und Lernmethoden	Seminaristischer Unterricht, TN-Kurzpräsentationen, Plenumsdiskussion, Teamarbeit, Bearbeitung von Fallstudien, eigene Befragungen, Gastvorträge, Podiumsdiskussion, selbstgesteuertes Lernen
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Seminar: Seminararbeit und Präsentation
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-
Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul XII
1	Bezeichnung	Mastermodul
2	Ziele: Ergebnisse/ Kompetenzen	<p>1 Das Modul XII hat die Aufgabe, Studierenden mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund, mit unterschiedlichen Studieninhalten und -abschlüssen, mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund und unterschiedlicher Länge der Berufstätigkeit, eine einheitliche Grundlage für das Erstellen von wissenschaftlichen Arbeiten, insbesondere Masterarbeiten aber auch Dissertationen zu verschaffen. Die allgemeinen Ziele bestehen darin, vorhandene individuelle Kenntnisse auf einen einheitlichen und gleichzeitig neuesten Stand zu bringen, den Prozess des wechselseitigen Lernens fortzusetzen und die vorhandenen und erworbenen Kompetenzen einzuüben.</p> <p>2.1 Die Studierenden werden befähigt, wissenschaftliche Verfahren und Vorgehensweisen bei der Auswahl und Bearbeitung von wissenschaftlichen Fragestellungen anzuwenden, zu analysieren und deren Verwendung zu beurteilen.</p> <p>2.2 Sie werden befähigt, ein Masterarbeitsthema auszuwählen, die Art der Vorgehensweise festzulegen und das Thema erfolgreich eigenständig zu bearbeiten.</p> <p>2.3 Sie werden ferner in die Lage versetzt, andere Masterarbeitskonzepte kritisch zu hinterfragen und hieraus Schlussfolgerungen für die eigene wissenschaftliche Arbeit abzuleiten und sich damit am wissenschaftlichen Diskurs zu beteiligen</p>

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
		3 Das Modul XII ist Voraussetzung für die Masterarbeit. Es verschafft den mit unterschiedlichem kulturellen, beruflichen und wissenschaftlichen Hintergrund ausgestatteten Studierenden die formalen und methodisch-wissenschaftlichen Kompetenzen zur Auswahl und Bearbeitung eines an der Nahtstelle zwischen Theorie und Praxis angesiedelten Masterarbeitsthemas.
3	Inhalte	<p>Methodenseminar: Einführung in die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens: Vom Thema zur fertigen Masterarbeit: Abgrenzung des Themas, Literaturrecherche und -dokumentation, Hypothesenentwicklung, Datensammlung zur Überprüfung von Hypothesen, theoretische und praktische Schlussfolgerungen, Darlegung von Thesen, Erstellung einer Gliederung und Gestaltung einer Arbeit, Standards der Darstellung, Gestaltung von Exposés.</p> <p>Masterseminar: Den Teilnehmern wird im Rahmen eines Kolloquiums die Gelegenheit gegeben, den Stand ihrer Masterarbeiten vorzustellen und zu diskutieren. Es werden grundsätzliche und spezielle inhaltliche und methodische Probleme erörtert und Lösungsalternativen erarbeitet und diskutiert.</p>
4	Code	IKM/C2/M12.1 IKM/C2/M12.2
5	Art	Pflichtmodul
6	Semester	5
7	ECTS-Credits	4
8	Lehrpersonen	Prof. Dr. Bernhard Zimmermann, Prof. Dr. Isolde Kurz, Prof. Dr. Eckart Koch
9	Zugangsvoraussetzungen	Erfolgreiches Absolvieren des 1. – 3. Semesters
10	Empfohlene Literaturliste	Burchardt, M.: Leichter studieren. Wegweiser für effektives wissenschaftliches Arbeiten. 3. Aufl., Berlin 2000; Eco, U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktor-, Diplom und Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften. 10. Aufl., Heidelberg 2003; Robson, C.: Real world research. A resource for social scientists and practitioner –researchers, u.a. Oxford 2002; Sporn, S.: Erfolgreich studieren. Ein Handbuch für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, München 2004; Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten: Technik - Methodik - Form. 11., Aufl., München 2002; Watzka, K.: Anfertigung und Präsentation von Seminar- und Diplomarbeiten. 2. Aufl., Buren 2004.
11	Lehr- und Lernmethoden	Theoretische und praktische Dozenteninputs, Arbeit an eigenen und fremden Beispielen, TN-Präsentationen, wissenschaftliche Diskussion im Plenum und Erfahrungsaustausch, intensives Feedback der Dozenten und Teilnehmer.

Nr.	Bezeichnung	Modulbeschreibung Modul VI
12	Bewertungsmethoden/ Leistungskontrolle	Kolloquium mit Seminararbeit (Exposé eines selbst gewählten Themas bzw. Stand der Masterarbeit/ bzw. des Exposés), Präsentation und Diskussion / Verteidigung
13	Unterrichtssprache	Deutsch
14	Besonderheiten	-