Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen

Fachbereich Marketing und Personalmanagement

Modulhandbuch

Human Resource Management & Personalpsychologie HRMP (M.Sc.)

Inhalt

Qualifikationsziele 3
Modulbeschreibungen 4
HRP110 Psychologie im Arbeitskontext (1. oder 2. Sem.) 4
HRP120 Personalauswahl und -entwicklung (1. oder 2. Sem.) 9
HRP130 Strategisches und Internationales Management (1. oder 2. Sem.) 13
HRP140 Arbeitsrecht (1. oder 2. Sem.) 18
HRP150 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung (1. oder 2. Sem.) 21
HRP210 Digital Human Resource Management (1. oder 2. Sem.) 23
HRP220 Strategisches Human Resource Management (1. oder 2. Sem.) 28
HRP230 Leadership und Organisationsentwicklung (1. oder 2. Sem.) 34
HRP240 Arbeitsmarktökonomie (1. oder 2. Semester) 38
HRP250 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung (1. oder 2. Sem.) 41
HRP300 Praxis-/Auslandsstudiensemester (3. Sem.) 44
HRP410 Kolloquium zur Masterarbeit (4. Sem.) 47
HRP400 Masterarbeit (4. Sem.) 49

Qualifikationsziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Masterstudiengangs „Human Resource Management & Personalpsychologie“ - HRM sind die Absolventinnen und Absolventen in der Lage:

- **Fachwissen und wissenschaftlich fundierte Methoden des Human Resource Managements** (HRM) und der Personalpsychologie zu vertiefen, um in komplexen organisationalen Situationen evidenzbasierte Personalentscheidungen zu treffen, Veränderungsprozesse zu gestalten und innovative HR-Lösungen nachhaltig umzusetzen – unter Berücksichtigung von Effizienz, Fairness und ethischer Verantwortung.
- Das eigene **professionelle Selbstverständnis und die Rolle als HR-Expertin und HR-Experte** kritisch zu reflektieren, um mit Ambiguität, organisationaler Komplexität und divergierenden Interessen verantwortungsvoll, lösungsorientiert und strategisch wirksam umzugehen.
- **Systematisch inter- und intraprofessionelle Zusammenarbeit zu fördern**, um HR-Kompetenzen im Zusammenspiel mit anderen betrieblichen Funktionen nutzbar zu machen, faire Zugänge zu Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen und nachhaltige Lern- und Innovationsprozesse anzustoßen.
- **Transformationen in Wirtschaft und Arbeitswelt** – z. B. durch Digitalisierung, demografischen Wandel oder KI – analytisch zu durchdringen und HR-Instrumente strategisch weiterzuentwickeln, um organisationale Anpassungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit zu sichern.
- **Diversitätsorientierte und faire HR-Strategien** zu gestalten, um individuelle Potenziale zu erkennen, diskriminierungsfreie Entwicklungsprozesse zu ermöglichen und zur Verbesserung von Arbeitszufriedenheit, Inklusion und organisationaler Gerechtigkeit beizutragen.
- **Herausforderungen im Personalmanagement forschungsbasiert zu analysieren** und dabei empirische Verfahren sowie Theorien der Psychologie und Managementwissenschaft gezielt einzusetzen, um HR-Wissen praxiswirksam aufzubereiten und zu publizieren.
- **Ethische, rechtliche und gesellschaftliche Fragestellungen im HR-Kontext** zu bewerten, um professionelles Handeln so auszurichten, dass zur ethischen HR-Governance in Organisationen beigetragen wird.
- **Resilient und verantwortungsvoll auf organisationale Krisen- oder Veränderungssituationen zu reagieren**, um individuelle und kollektive Anpassungsfähigkeit zu stärken, Risiken frühzeitig zu identifizieren und tragfähige Lösungen im Sinne einer nachhaltigen HRM-Praxis zu entwickeln.
- **HR-Daten systematisch zu analysieren, interpretieren und in evidenzbasierte Handlungsempfehlungen** zu überführen, um datengestützte Entscheidungen im Personalmanagement fundiert und adressatengerecht zu treffen und zu kommunizieren.
- **Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in Organisationen zu begleiten**, um Mitarbeitende zielgerichtet zu fördern, Führungskompetenz weiterzuentwickeln und Transformationsprozesse aktiv mitzugestalten.
- **Verantwortung für die strategische Weiterentwicklung des HRM als Profession zu übernehmen**, durch die kritische Reflexion von Trends, das Engagement für wissenschaftliche Weiterentwicklung sowie den Transfer in die betriebliche Praxis.

Modulbeschreibungen

HRPP110 Psychologie im Arbeitskontext (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung		Psychologie
Modulnummer		HRP110
Vorgesehenes Studiensemester		1. Semester 2. Semester
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)		Pflicht
Dauer des Moduls		1 Semester
Häufigkeit des Angebots		Jedes Winte
Workload (ECTS)		6
Kontaktzeit (h)		42
Selbstlernzeit (h)		138
Teilnahmevoraussetzungen		Keine
Angestrebte Lernergebnisse		**HRP111 Ein** ***a)** Wissen u* • Wesentl duen in nahmen tern. • Verhalte und Org rungsan • Den akt überblic theoreti • Grundle our-Fors benenne Grundla ***b) Einsatz,* • Theorie organisa kritisch • Verhalte sowie d erklären

- Wissens
  reflektie
- Grundle
  beurteile
  naler Fr
- Fallstud
  genstän
  ckeln ur

c) Kommun

- Ergebni
  aufberei
- Fachlich
  überzeu
  ren.
- Im Tean
  rieren u

d) Wissens

- Eigene A
  kritisch
- Ein Bew
  wortung
  Kontexte
- Lern- un
  nelle Ha

HRP112 Co

a) Wissen u

- Zentrale
  Coachin
  Coachin
  voneina
- Phasen
  tion, Inte
  Grundla
- Den Nut
  Kontext
  ring, Su
- Die wiss
  nahmen
  ren theo

b) Einsatz,

- Den Coa
  disch fu
- Angeme
  ming, Sk
  schen Ü

		• Coachin viduelle nelle Ab • Die Wirk empiris vanz ab • Den Nut Kontext ***c) Kommun*** • Coachin den gez • Feedba Gespräc • Im Tean annehm ***d) Wissens*** • Das eig Standar • Eigene samkeit leiten. • Die Roll ten, insb ratung.
Lehrveranstaltung(en)		HRP111 Ein HRP112 Co
Lehr- und Lernformen		HRP111 Se HRP112 Se
Veranstaltungssprache		HRP111 De HRP112 De
Studieninhalte		**HRP111 Ein** • Grun und E • Motiv Motiv • Emot elle A dungs • Grupp Ausg Grupp rien d

		• Konfli Klass und K • Organ spekt ren, A wand • Organ Ansät **HRP112 Co** • Grund • Phas • Coac • Anwe • Ethis • Selbs
Prüfungsart(en)		Mündliche P
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS		Bestandene
Stellenwert der Modulnote für die Endnote		6/88
Modulverantwortliche*r		Prof. Dr. Ste
Empfohlene Literatur		**HRP111 Ein** • Robbins (19th ed • Hatch, M Postmo • Neuberg halten in • Greenbe son. **HRP111 Co** • Migge, B Beltz Ve • Plate, M Vanden • Radatz, Coachin ratur-VS

		• Von Sch schen T gen: Va • Von Sch warum. hoeck &
		Aktualisierte nehmen.
Letzte Aktualisierung		10.03.2026

HRP120 Personalauswahl und -entwicklung (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Personalauswahl und -entwicklung
Modulnummer	HRP120
Vorgesehenes Studiensemester	1. Semester (Start: Wintersemester) 2. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Wintersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	**1. Personalauswahl** ***a) Wissen und Verstehen*** • Theoretische Grundlagen der Eignungsdiagnostik verstehen und deren wissenschaftliche Basis erläutern können. • Empirisch fundierte eignungsdiagnostische Verfahren hinsichtlich ihrer theoretischen Modelle, Validität, Reliabilität, Praktikabilität und Akzeptanz beschreiben und erklären. • Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen der Eignungsdiagnostik kennen und deren Relevanz für die Personalauswahl erläutern. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Theoretische Grundlagen der Eignungsdiagnostik auf konkrete Praxisfälle anwenden und deren Aussagekraft für Personalentscheidungen bewerten. • Eignungsdiagnostische Verfahren analysieren und im Hinblick auf Validität, Praktikabilität und Akzeptanz kritisch vergleichen. • Eignungsdiagnostische Methoden und Standards sicher anwenden, um fundierte und nachvollziehbare Personalentscheidungen zu treffen. • Eignungsdiagnostische Projekte planen und durchführen können, um die Passung von Bewerbenden und Stellenanforderungen systematisch zu optimieren. • Personaldiagnostische Maßnahmen kritisch reflektieren, insbesondere hinsichtlich ihrer methodischen Qualität sowie rechtlicher und ethischer Fragestellungen.

c) Kommunikation und Kooperation

- Ergebnisse eignungsdiagnostischer Verfahren adressatengerecht kommunizieren und begründet vertreten (z.B. gegenüber Fachabteilungen, Führungskräften oder Bewerbenden).
- Feedback zu eignungsdiagnostischen Ergebnissen professionell geben, unter Berücksichtigung einer wertschätzenden und ethisch verantwortungsvollen Kommunikation.

d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität

- Eigene diagnostische Entscheidungen an wissenschaftlichen Standards und ethischen Leitlinien (z.B. DIN 33430) ausrichten.
- Grenzen eignungsdiagnostischer Verfahren reflektieren und den verantwortungsvollen Umgang mit diagnostischen Daten sicherstellen.
- Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um diagnostische Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln und aktuelle Forschungsergebnisse in die Praxis zu integrieren.

2. Personalentwicklung

a) Wissen und Verstehen

- Die Bedeutung der Personalentwicklung als Schlüsselfaktor für Unternehmen und Mitarbeitende erläutern und deren Einfluss auf Unternehmenserfolg und Mitarbeitermotivation erklären.
- Die wesentlichen Bausteine der strategischen Personalentwicklung kennen und deren theoretische Grundlagen verstehen.
- Strategisches Kompetenzmanagement und Personalplanung in ihren Grundlagen beschreiben und deren Bedeutung für die Unternehmensstrategie erklären.
- Instrumente zur Steuerung und Erfolgskontrolle strategischer Personalentwicklungsmaßnahmen benennen und deren theoretische Fundierung verstehen.

b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen

- Die Bedeutung der Personalentwicklung als Schlüsselfaktor für Unternehmen und Mitarbeitende bewerten und kritisch reflektieren.
- Strategische Personalentwicklung mit der Unternehmensstrategie verknüpfen, indem relevante Einflussfaktoren analysiert und Maßnahmen abgeleitet werden.
- Erfolgskritische Aspekte der Personalentwicklung identifizieren und daraus zielgerichtete Maßnahmen ableiten.
- Strategisches Kompetenzmanagement und Personalplanung gezielt einsetzen, um langfristige Unternehmensziele zu unterstützen.
- Wesentliche Bausteine der strategischen Personalentwicklung in der Praxis anwenden und deren Wirksamkeit bewerten.
- Instrumente zur Steuerung und Erfolgskontrolle (z.B. Balanced Scorecard, Kennzahlensysteme, Evaluationstools) auswählen und zur Optimierung von Personalentwicklungsmaßnahmen einsetzen.

	c) Kommunikation und Kooperation • Ergebnisse strategischer Personalentwicklungsanalysen adressatengerecht aufbereiten und überzeugend präsentieren. • Argumente für die Bedeutung und den Nutzen strategischer Personalentwicklung fundiert vertreten. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Eigene Ansätze und Maßnahmen der Personalentwicklung an wissenschaftlichen und professionellen Standards ausrichten. • Wirksamkeit und Grenzen strategischer Personalentwicklungsmaßnahmen kritisch reflektieren und evidenzbasierte Entscheidungen fördern. • Ethische und nachhaltige Aspekte (z.B. Chancengleichheit, Förderung von Diversität) in der Personalentwicklung berücksichtigen. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um aktuelle Forschungsergebnisse und Trends kontinuierlich in die Praxis zu integrieren.	
Lehrveranstaltung(en)	HRP121 Personalauswahl und -entwicklung	4 SWS
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht	
Veranstaltungssprache	Deutsch	
Studieninhalte	**1. Personalauswahl** • Verstehen der theoretischen Grundlagen der Eignungsdiagnostik • Kenntnis empirisch fundierter Diagnoseinstrumente • Sicherer Umgang mit eignungsdiagnostischen Methoden und Standards • Reflexion personaldiagnostischer Maßnahmen, insb. vor rechtlichen und ethischen Hintergründen • Planung und Durchführung eignungsdiagnostischer Projekte **2. Personalentwicklung** • Unternehmensstrategie und strategische Personalentwicklung • Grundlagen und Nutzen einer strategieorientierten Personalentwicklung • Erfolgskritische Aspekte der strategischen Personalentwicklung • Strategisches Kompetenzmanagement und strategische Personalplanung • Bausteine der strategischen Personalentwicklung, insb. Performancemanagement, Talentmanagement, Retentionmanagement, Nachfolgeplanung • Instrumente zur Steuerung und Erfolgskontrolle der strategischen Personalentwicklung	
Prüfungsart(en)	Klausur / Mündliche Prüfung	

Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Stephan Weinert
Empfohlene Literatur	• Kanning, U. P. (2015). Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirtschaftspsychologische Analyse. Berlin: Springer. • Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl (4. Aufl.). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie. • Sarges, W. (Hrsg.). (2013). Management-Diagnostik (4., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe. • Westhoff, K., & Hell, B. (Hrsg.). (2011). Handbuch der psychologischen Eignungsdiagnostik (2., überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe. • Schuler, H., & Höft, S. (Hrsg.). (2007). Handbuch der Personalauswahl (2., überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe. • Wien, A., & Franzke, N. (2023). Systematische Personalentwicklung: 18 Strategien zur Implementierung eines erfolgreichen Personalentwicklungskonzepts (2. Aufl.). Springer Gabler. • Kauffeld, S. (2019). Grundlagen und Praxis der Personalentwicklung. UTB. • Becker, M. (2013). Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Schäffer-Poeschel. • Wegerich, C. (2018). Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Springer Gabler. • Hess, M. (2018). Crashkurs Personalentwicklung: Mitarbeitende fördern und binden. Haufe. • Lippe-Heinrich, A. (2018). Personalentwicklung in der digitalisierten Arbeitswelt: Konzepte, Instrumente und betriebliche Ansätze. Springer Gabler. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP130 Strategisches und Internationales Management (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Strategisches und Internationales Management
Modulnummer	HRP130
Vorgesehenes Studiensemester	1. Semester (Start: Wintersemester) 2. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Wintersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	**HRP131 Strategisches Management** ***a) Wissen und Verstehen*** • Die zentralen Aufgaben und Zielsetzungen des strategischen Managements erklären und deren Bedeutung für Organisationen bewerten. • Relevante Umwelt- und Unternehmensfaktoren (z.B. Markt, Wettbewerb, interne Ressourcen) sowie deren Einfluss auf strategische Entscheidungen verstehen. • Grundprinzipien der Strategieumsetzung erläutern und Herausforderungen in dynamischen und komplexen Kontexten erkennen. • Konzepte zur Beschreibung und Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen (z.B. Business Model Canvas, Value Proposition Design) kennen und deren theoretische Grundlagen verstehen. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Relevante Umwelt- und Unternehmensfaktoren systematisch analysieren (z.B. SWOT, PESTEL, Wettbewerbsanalysen) und daraus tragfähige Schlussfolgerungen für strategische Entscheidungen ableiten. • Eigenständig strategische Überlegungen entwickeln, mögliche Handlungsoptionen strukturieren und unterschiedliche Lösungswege kritisch vergleichen. • Konzepte zur Beschreibung und Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen sinnvoll anwenden, um innovative strategische Ansätze zu entwickeln.

- Komplexe strategische Zusammenhänge in Fallbeispielen identifizieren und praxisgerecht bearbeiten, um fundierte Handlungsempfehlungen abzuleiten.

c) Kommunikation und Kooperation

- Strategische Fragestellungen klar und strukturiert präsentieren und dabei adressatengerecht argumentieren.
- Begründete strategische Entscheidungen im Diskurs vertreten und alternative Sichtweisen konstruktiv diskutieren.
- Im Team strategische Analysen und Lösungen erarbeiten, unterschiedliche Perspektiven integrieren und Konsenslösungen entwickeln.

d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität

- Eigene strategische Analysen und Entscheidungen an wissenschaftlich fundierten Konzepten und Modellen des strategischen Managements ausrichten.
- Strategische Optionen hinsichtlich ihrer Chancen, Risiken und ethischen Implikationen kritisch reflektieren.
- Aktuelle Trends und Forschungsergebnisse (z.B. zu dynamischen Fähigkeiten, digitaler Transformation, Nachhaltigkeit) kontinuierlich berücksichtigen.
- Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um strategisches Denken und Handeln laufend zu verbessern.

HRP132 Internationales Management

a) Wissen und Verstehen

- Zentrale Konzepte und Theorien des Internationalen Managements (z.B. Internationalisierungsstrategien, kulturelle Managementtheorien, Global-Value-Chain-Ansätze) kennen und deren Bedeutung für international agierende Unternehmen erklären.
- Institutionelle, ökonomische und kulturelle Rahmenbedingungen internationaler Märkte verstehen und deren Einfluss auf strategische und operative Unternehmensentscheidungen einordnen.
- Modelle interkultureller Zusammenarbeit (z.B. Hofstede, Trompenaars, Globe Study) kennen und deren theoretische Grundlagen erläutern.
- Herausforderungen und Chancen der Globalisierung für Unternehmen analysieren und deren Auswirkungen auf Wettbewerbsfähigkeit und Organisation verstehen.

b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen

- Internationale Markt- und Wettbewerbsanalysen durchführen und daraus fundierte strategische Entscheidungen ableiten.
- Internationalisierungsstrategien entwickeln und bewerten, unter Berücksichtigung kultureller, rechtlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen.

	• Interkulturelle Managementansätze anwenden, um Herausforderungen bspw. in multinationalen Teams oder Joint Ventures zu lösen. • Aktuelle Trends im internationalen Management (z.B. Digitalisierung globaler Wertschöpfungsketten, Nachhaltigkeit, Nearshoring) analysieren und deren Auswirkungen auf Unternehmensstrategien bewerten. ***c) Kommunikation und Kooperation*** • Ergebnisse internationaler Markt- und Strategiestudien adressatengerecht präsentieren und in strategischen Diskussionen vertreten. • Interkulturelle Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten erlernen. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Eigene Analysen und Empfehlungen an wissenschaftlich fundierten Theorien und Modellen des Internationalen Managements ausrichten. • Ethische und nachhaltigkeitsbezogene Fragestellungen im internationalen Management reflektieren (z.B. Corporate Social Responsibility, faire Arbeitsbedingungen, Umweltauswirkungen). • Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und globale Trends verfolgen und kritisch in die eigene Managementpraxis einbeziehen. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um die eigene interkulturelle und internationale Managementkompetenz kontinuierlich zu erweitern.		
Lehrveranstaltung(en)	HRP131 Strategisches Management HRP132 Internationales Management	2 2	SWS SWS
Lehr- und Lernformen	HRP131 Seminaristischer Unterricht HRP132 Seminaristischer Unterricht		
Veranstaltungssprache	HRP131 deutsch HRP132 deutsch		
Studieninhalte	**HRP131 Strategisches Management** • Grundlagen und Zielsetzung strategischen Managements – Einführung in Begriffe, Aufgabenbereiche und Ebenen des strategischen Managements • Umfeldanalyse und Unternehmenssituation – Betrachtung relevanter externer Rahmenbedingungen sowie interner Gegebenheiten, die als Grundlage strategischer Überlegungen dienen • Entwicklung von Strategien		

  - Auseinandersetzung mit grundlegenden Entscheidungsprozessen, anhand derer Organisationen strategische Optionen entwickeln und bewerten
- Strategieumsetzung und –anpassung
  - Verständnis für die Umsetzung strategischer Konzepte im betrieblichen Alltag sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung in Reaktion auf Veränderungen
- Gestaltung und Bewertung von Geschäftsmodellen
  - Einführung in Konzepte zur Beschreibung, Analyse und Neuausrichtung von Geschäftsmodellen in unterschiedlichen Markt- und Wettbewerbskontexten
- Integration theoretischer Konzepte in praktische Anwendungsformate
  - Nutzung von Fallstudien, Gruppenarbeiten und Workshops zur Anwendung erlernter Inhalte auf reale oder simulierte unternehmerische Herausforderungen

HRP132 Internationales Management

- Grundlagen des Internationalen Managements
  - Begriffe, Zielsetzungen und Abgrenzung zum nationalen Management
  - Einfluss der Globalisierung auf Unternehmensstrategien
- Theorien und Modelle des Internationalen Managements
  - Internationalisierungsmodelle (Uppsala-Modell, OLI-Paradigma)
  - Globale Wertschöpfungsketten und Netzwerkorganisationen
- Institutionelle und ökonomische Rahmenbedingungen internationaler Märkte
  - Politische, rechtliche und wirtschaftliche Einflussfaktoren
  - Internationale Handelsabkommen und deren Bedeutung
- Interkulturelles Management
  - Kulturtheorien (Hofstede, Trompenaars, Globe Study)
  - Umgang mit kultureller Vielfalt in internationalen Teams
- Internationale Markt- und Wettbewerbsanalysen
  - Methoden zur Analyse globaler Märkte
  - Standortwahl und Markteintrittsstrategien
- Internationalisierungsstrategien und -strukturen
  - Export, Joint Ventures, strategische Allianzen, Greenfield- und Brownfield-Investitionen
  - Organisation und Steuerung multinationaler Unternehmen
- Führung und Kommunikation in internationalen Kontexten
  - Interkulturelle Verhandlungs- und Kommunikationsstrategien
  - Konfliktmanagement und Teamentwicklung in multikulturellen Gruppen

	• Aktuelle Trends und Herausforderungen im internationalen Management – Digitalisierung globaler Wertschöpfungsketten – Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility – Nearshoring, De-Globalisierung und geopolitische Risiken
Prüfungsart(en)	Klausur / Mündliche Prüfung
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Christina Stadler
Empfohlene Literatur	**HRP131 Strategisches Management** • Müller-Stewens, Günter; Lechner, Christoph, Strategisches Management, 5. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2016. • Schreyögg, Georg; Koch, Jürgen, Management. Grundlagen der Unternehmensführung, 8. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden 2020. • Welge, Martin K.; Al-Laham, Andreas; Eulerich, Marc, Strategisches Management: Grundlagen – Prozess – Implementierung, 8. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden 2024 **HRP132 Internationales Management** • Bartlett, C. A., & Beamish, P. W. (2018). Transnational management: Text, cases, and readings in cross-border management (8th ed.). Cambridge University Press. • Hill, C. W. L., & Hult, G. T. M. (2022). International business: Competing in the global marketplace (14th ed.). McGraw-Hill Education. • Peng, M. W., & Meyer, K. E. (2019). International business (3rd ed.). Cengage Learning. • Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and organizations: Software of the mind (3rd ed.). McGraw-Hill. • Cavusgil, S. T., Knight, G., Riesenberger, J. R., & Yaprak, A. (2020). International business: The new realities (5th ed.). Pearson. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP140 Arbeitsrecht (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Arbeitsrecht
Modulnummer	HRP140
Vorgesehenes Studiensemester	1. Semester (Start: Wintersemester) 2. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Wintersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	**a) Wissen und Verstehen** • grundlegende Kenntnisse auf dem Gebiet des Individual-arbeitsrechts darzustellen und fallbezogen wiederzugeben, • die relevanten Normen des internationalen Arbeitsrechts zu erklären und diese im Lichte internationaler Vorgaben zu interpretieren, • das kollektive Arbeitsrecht in Grundzügen zu kennen und die Rechtspositionen des Betriebsrates sowie der Tarifparteien richtig einzuordnen. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Rechtsfolgen verschiedener arbeitsrechtlicher Falllösungen abzuschätzen, Vor- und Nachteile zu analysieren und in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten/Kollegen*innen Entscheidungen zu treffen, • Selbstständig neues Wissen aus den vermittelten Inhalten zu generieren, sich in neue Rechtsmaterien einzuarbeiten und hieraus fundierte Handlungsempfehlungen abzuleiten, • Die sich gegenüberstehenden Rechtsposition in Verhand-lungssituationen abzuschätzen, unterschiedliche Vorgehensweisen vorzuschlagen und einen Kompromiss zu er-zielen, • Das Unternehmen vor den Arbeitsgerichten, in Tarifver-handlungen und in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu vertreten.

	c) Kommunikation und Kooperation • Die Studierenden sind in der Lage, arbeitsrechtliche Inhalte adressatengerecht zu vermitteln, sowohl mündlich als auch schriftlich, • Sie können konstruktiv in interdisziplinären Teams (z. B. HR, Recht, Geschäftsleitung) zusammenzuarbeiten, unterschiedliche Perspektiven zu integrieren und gemeinsam zu tragfähigen Lösungen zu gelangen, • Studierende sind im Stande, in konfliktbelasteten Situationen professionell zu kommunizieren, insbesondere im Umgang mit Interessenvertretungen und externen Stakeholdern (z. B. Gewerkschaften, Gerichte). ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Studierende reflektieren die Rolle des Arbeitsrechts als regulatives Element im Spannungsfeld zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, • Sie bewerten arbeitsrechtliche Entwicklungen und Urteile vor dem Hintergrund aktueller wissenschaftlicher Diskurse und gesellschaftlicher Herausforderungen, • Sie entwickeln ein professionelles Selbstverständnis als verantwortungsvolle*r Akteur*in in der Gestaltung rechtssicherer, fairer und zukunftsorientierter Arbeitsbeziehungen.		
Lehrveranstaltung(en)	HRP141 Arbeitsrecht	4	SWS
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht		
Veranstaltungssprache	Deutsch		
Studieninhalte	• Grundlegende Begriffe des Individual- und Kollektivarbeitsrechtes, • Rechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Einstellungsprozess, • Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, • Grundzüge des Betriebsverfassungs- und des Tarifvertragsrechts, • Grundzüge des arbeitsgerichtlichen Verfahrens sowie Methoden der arbeitsrechtlichen Fallbearbeitung, • Arbeitsrechtliche Fragestellungen im internationalen Kon-text sowie Auswirkungen nationaler und internationaler höchstrichterlicher Rechtsprechung auf die Personalarbeit.		
Prüfungsart(en)	Klausur / Präsentation		
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung		
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88		

Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Claudia Kohl
Empfohlene Literatur	• Schaub, Günter/Schader, Peter: Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, München, jeweils neueste Aufl. • Küttner, Wolfdieter: Personalbuch, Köln, jeweils neueste Aufl. • Roß-Kirsch, Nadja: Handbuch internationales Arbeitsrecht, Rechtssichere Gestaltung, Durchführung und Beendigung von Mitarbeitereinsätzen im Ausland, Köln, jeweils neueste Aufl. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP150 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung
Modulnummer	HRP150
Vorgesehenes Studiensemester	1. Semester (Start: Wintersemester) 2. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Wintersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	***a) Wissen und Verstehen*** • Grundlagen multivariater Analysemethoden (z.B. Regressionsanalysen, Faktorenanalysen, u.a.) verstehen und deren Anwendungsvoraussetzungen sowie Grenzen erklären. • Qualitätskriterien quantitativer Verfahren verstehen und deren Relevanz für die Interpretation von Analyseergebnissen bewerten. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Komplexe, mehrdimensionale Datensätze analysieren und die Ergebnisse kritisch bewerten. • Potenzielle Probleme bei der Anwendung multivariater Methoden erkennen (z.B. Multikollinearität, Verletzung von Normalverteilungsannahmen) und adäquate Lösungen vorschlagen. • Eigenständig Analysestrategien entwickeln und diese methodisch fundiert umsetzen. ***c) Kommunikation und Kooperation*** • Ergebnisse quantitativer Analysen adressatengerecht aufbereiten und kommunizieren, sowohl für ein wissenschaftliches Fachpublikum als auch für praxisorientierte Zielgruppen. • Statistische Befunde inhaltlich interpretieren und verständlich erläutern, auch für nicht-statistikaffine Stakeholder. • In Teams kooperativ an Datenanalysen arbeiten und Analyseentscheidungen transparent und nachvollziehbar dokumentieren. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Eigene Forschungsarbeiten an den Standards guter wissenschaftlicher Praxis und ethischer Forschung ausrichten (z.B. Datenschutz, verantwortungsvoller Umgang mit sensiblen Daten).

	• Methodische Entscheidungen und Analyseergebnisse kritisch reflektieren und deren Grenzen offenlegen. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um die eigene methodische Kompetenz kontinuierlich weiterzuentwickeln.
Lehrveranstaltung(en)	HRP151 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung 4 SWS
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht
Veranstaltungssprache	Deutsch
Studieninhalte	• Die Studierenden lernen grundlegende multivariate Analysemethoden (z.B. Faktorenanalyse, multiple Regressionsanalyse usw.) kennen. Dabei lernen sie deren Anwendungsbereiche sowie Voraussetzungen zu verstehen und zu überprüfen. • Sie sind in der Lage, geeignete multivariate Verfahren zur Beantwortung spezifischer Forschungsfragen auszuwählen und deren Ergebnisse zu interpretieren und dabei kritisch zu reflektieren. • Sie beherrschen die Umsetzung multivariater Verfahren mit Hilfe gängiger Statistiksoftware (z.B. SPSS).
Prüfungsart(en)	Assignments / Klausur / Präsentation
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	LK Gunda Helmer
Empfohlene Literatur	• Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). Multivariate Analysemethoden. 13. überarbeitete Auflage, Heidelberg u.a.: Springer. • Backhaus, K., Erichson, B., Weiber, R. (2013). Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden. 2. Auflage, Berlin & Heidelberg: Springer. • Bortz, J. & Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. 7.vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Berlin u.a.: Springer. • Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage, Heidelberg: Springer. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP210 Digital Human Resource Management (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Digital Human Resource Management
Modulnummer	HRP210
Vorgesehenes Studiensemester	2. Semester (Start: Wintersemester) 1. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Sommersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	**HRP211 IT-Systeme** ***a) Wissen und Verstehen*** • Grundlagen und Funktionen von HR IT-Systemen (z.B. HCM-, Talent-Management-, Payroll-Systeme) kennen und deren Bedeutung für effiziente HR-Prozesse erklären. • Technologische Trends und Entwicklungen im Bereich HR IT (z.B. Cloud-Lösungen, Self-Service-Portale, Mobile HR, KI-gestützte HR-Analytics) verstehen und deren Potenziale für das Personalmanagement einordnen. • Relevante rechtliche und datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen (z.B. DSGVO, IT-Security) im Kontext von HR IT-Systemen kennen. • Grundprinzipien der Datenverwaltung und Datenqualität in HR IT-Systemen verstehen und deren Bedeutung für strategische Entscheidungen erläutern. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • HR IT-Systeme zur Unterstützung zentraler HR-Prozesse (z.B. Recruiting, Onboarding, Performance Management, Learning & Development) gezielt auswählen und bewerten. • Datenbasierte Analysen mit HR IT-Systemen durchführen und deren Ergebnisse zur Ableitung fundierter Personalentscheidungen nutzen. • HR-Prozesse digital abbilden und optimieren, indem bestehende HR IT-Lösungen kritisch analysiert und Verbesserungspotenziale identifiziert werden.

- Technologische Trends (z.B. KI, People Analytics) auf ihre Anwendbarkeit in der eigenen Organisation bewerten und deren Einführung konzeptionell vorbereiten.

c) Kommunikation und Kooperation

- Ergebnisse von HR-IT-Analysen adressatengerecht kommunizieren lernen, z.B. gegenüber HR-, IT- und Managementebenen.
- Veränderungsprozesse bei der Einführung neuer HR IT-Systeme kommunikativ unterstützen und Akzeptanz bei den Anwendern fördern.

d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität

- Einsatz von HR IT-Systemen an Best Practices und wissenschaftlich fundierten Konzepten des digitalen Personalmanagements ausrichten.
- Datenschutz und ethische Fragen im Umgang mit HR-Daten kritisch reflektieren (z.B. algorithmische Fairness, Transparenz).
- Aktuelle Trends und Forschungsergebnisse zu HR IT kontinuierlich berücksichtigen und in die Praxis übertragen.
- Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um die eigene digitale HR-Kompetenz kontinuierlich zu erweitern.

HRP212 HR Data Analytics und KI

a) Wissen und Verstehen

- Grundlagen von HR Data Analytics und KI verstehen und deren Bedeutung für datenbasiertes Personalmanagement erläutern.
- Unterschiede zwischen deskriptiver, prädiktiver und präskriptiver HR-Analyse kennen und deren jeweilige Einsatzmöglichkeiten einordnen.
- Technologische und methodische Grundlagen KI-gestützter Analysen im HR-Kontext (z.B. Machine Learning, Natural Language Processing) verstehen.
- Ethische, rechtliche und organisationale Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI in HRM kennen (z.B. Datenschutz, algorithmische Fairness, Transparenz).

b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen

- Datenquellen im HRM identifizieren und aufbereiten, um fundierte Analysen durchführen zu können.
- Geeignete Analysetools und KI-basierte Verfahren auswählen, um konkrete personalbezogene Fragestellungen zu bearbeiten (z.B. Fluktuationsprognose, Recruiting-Optimierung).
- HR-Daten explorativ und hypothesengeleitet analysieren, um Muster, Zusammenhänge und Trends zu identifizieren.
- Ergebnisse aus HR Data Analytics in konkrete Handlungsempfehlungen für HR-Prozesse überführen.

c) Kommunikation und Kooperation

- Analyseergebnisse visuell und verständlich aufbereiten (z.B. Dashboards, Reports) und adressatengerecht kommunizieren.

	• Potenziale und Grenzen datenbasierter HR-Instrumente im Team kritisch reflektieren und transparente Entscheidungen fördern. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Eigene Datenanalysen an wissenschaftlich fundierten Methoden und Standards guter Praxis ausrichten (z.B. Validität, Nachvollziehbarkeit, ethische Reflexion). • Implikationen algorithmischer Entscheidungsfindung kritisch bewerten, insbesondere im Hinblick auf Fairness, Diskriminierung und Transparenz. • Aktuelle Trends in HR Analytics und KI verfolgen und deren Anwendungspotenzial für das eigene Berufsfeld kontinuierlich evaluieren. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um mit der dynamischen Entwicklung von Data-Science-Tools und KI-Technologien professionell Schritt zu halten.	
Lehrveranstaltung(en)	HRP211 HR IT-Systeme HRP212 HR Data Analytics und KI	2 SWS 2 SWS
Lehr- und Lernformen	HRP211 Seminaristischer Unterricht HRP212 Seminaristischer Unterricht	
Veranstaltungssprache	HRP121 Deutsch HRP122 Deutsch	
Studieninhalte	**HRP211 HR IT-Systeme** • Einführung in HR IT-Systeme – Überblick über HR-spezifische IT-Lösungen (HCM-, Talent-Management-, Payroll-Systeme) – Bedeutung der Digitalisierung für das Personalmanagement • Technologische Trends und Entwicklungen im HR-Bereich – Cloud-basierte HR-Systeme und Mobile HR – Self-Service-Portale für Mitarbeitende und Führungskräfte – Künstliche Intelligenz, Chatbots und People Analytics • HR-IT-Architekturen und Systemlandschaften – Integration von HR IT in bestehende Unternehmens-IT – Schnittstellenmanagement und Datensynchronisation • Datenmanagement und HR Analytics – Datenqualität, Datenkonsistenz und Datenintegration – Kennzahlenbasierte HR-Steuerung und People Analytics – Interpretation und Nutzung datenbasierter Erkenntnisse für HR-Entscheidungen • Digitale Abbildung zentraler HR-Prozesse – Recruiting, Onboarding, Performance Management etc. in IT-Systemen	

  - Learning-Management-Systeme und E-Learning-Plattformen
- Einführung und Implementierung von HR IT-Systemen
  - Projektmanagement bei der Systemeinführung
  - Change-Management-Aspekte und Akzeptanzförderung bei Mitarbeitenden
- Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen
  - Datenschutz (DSGVO) und IT-Sicherheit in HR IT-Systemen
  - Algorithmische Fairness, Transparenz und ethische Herausforderungen
- Aktuelle Trends und Zukunftsperspektiven
  - Automatisierung und Robotik im HR-Bereich
  - Einsatz von Predictive Analytics und KI in der Personalplanung
  - Auswirkungen digitaler HR-Systeme auf Rollenbilder in HR

HRP212 HR Data Analytics und KI

- Einführung in HR Data Analytics und KI
  - Begriffsklärung und Grundlagen
  - Bedeutung datenbasierter Entscheidungen im Personalmanagement
- Arten von HR-Analysen
  - Deskriptive, diagnostische, prädiktive und präskriptive HR-Analysen
  - Anwendungsbeispiele entlang des Employee Lifecycle
- Datenquellen und Datenmanagement im HR
  - Interne und externe HR-Datenquellen
  - Datenqualität, Datenintegration und -aufbereitung
- Analysemethoden und Tools
  - Statistische und Machine-Learning-Verfahren für HR (z.B. Regressionsmodelle, Entscheidungsbäume, Clustering)
  - Tools und Softwarelösungen (z.B. R, Python, Tableau, Power BI, SAP SuccessFactors People Analytics)
- KI-gestützte Anwendungen im HRM
  - Recruiting (z.B. CV-Screening, Chatbots)
  - Performance- und Talentmanagement (z.B. Predictive Analytics für Fluktuation oder Potenzialanalysen)
  - Learning & Development (z.B. adaptive Lernsysteme)
- Ethische, rechtliche und organisationale Rahmenbedingungen
  - Datenschutz (z.B. DSGVO), algorithmische Fairness und Bias
  - Akzeptanz und Change-Management beim Einsatz von KI im HRM
- Trends und Zukunftsperspektiven
  - People Analytics 2.0 und Real-Time Analytics
  - Generative KI und ihre potenziellen Einsatzfelder im HRM

	– Grenzen und Risiken der Automatisierung im HR-Bereich
Prüfungsart(en)	Klausur / mündliche Prüfung / Präsentation
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Stephan Weinert
Empfohlene Literatur	**HRP211 HR IT-Systeme** • Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. The International Journal of Human Resource Management, 27(21), 2652–2671. • Strohmeier, S., & Parry, E. (2014). HRM in the digital age – digital changes and challenges of the HR profession. Employee Relations, 36(4), 335–353. • Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3–26. • Bondarouk, T., & Ruël, H. (2013). The strategic value of e-HRM: Results from an exploratory study in a governmental organization. The International Journal of Human Resource Management, 24(2), 391–414. • Panayotopoulou, L., Vakola, M., & Galanaki, E. (2007). E-HR adoption and the role of HRM: Evidence from Greece. Personnel Review, 36(2), 277–294. **HRP212 HR Data Analytics und KI** • Bassi, L., & McMurrer, D. (2016). HR analytics handbook: A practical guide to data-driven HR. McBassi & Company. • Fitz-enz, J., & Mattox, J. R. (2014). Predictive analytics for human resources. Wiley. • Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3–26. • Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. Organizational Dynamics, 44(3), 236–242. • Minbaeva, D. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. Human Resource Management, 57(3), 701–713. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP220 Strategisches Human Resource Management (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Strategisches Human Resource Management
Modulnummer	HRP220
Vorgesehenes Studiensemester	2. Semester (Start: Wintersemester) 1. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Sommersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	**HRP221 Strategic Human Resource Management** ***a) Wissen und Verstehen*** • Konzepte des strategischen Personalmanagements verstehen und kritisch reflektieren. • Bedeutung einer strategisch ausgerichteten Personalarbeit im Kontext unternehmerischer Zielsetzungen erläutern. • Zusammenhänge zwischen Trends, Unternehmensstrategie und Personalstrategie analysieren und deren Einfluss auf die Wertschöpfung bewerten. • Strategische HR-Instrumente und -Konzepte (z.B. Talent Management, Workforce Planning, Total Rewards) kennen und deren theoretische Grundlagen verstehen. • Rolle der HR-Funktion als strategischer Partner im Unternehmen differenziert verstehen und das Spannungsfeld zwischen operativer Umsetzung und strategischer Gestaltung einordnen. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Personalmaßnahmen auf strategische Unternehmensziele ausrichten und deren Beitrag zur Wertschöpfung argumentativ erläutern. • Strategische HR-Instrumente praxisnah anwenden und deren Wirksamkeit für die Unternehmensstrategie bewerten. • Aktuelle Herausforderungen im SHRM einordnen (z.B. Digitalisierung, Demografie, New Work) und daraus Handlungsoptionen für die HR-Strategie ableiten.

- Analytische und evidenzbasierte Methoden zur Unterstützung strategischer HR-Entscheidungen einsetzen, HR-Kennzahlen interpretieren und datenbasierte Argumentationen entwickeln.
- Strategische HR-Konzepte in Fallstudien und Projekten eigenständig erarbeiten, praxisnahe Lösungen entwickeln und alternative Vorgehensweisen abwägen.

c) Kommunikation und Kooperation

- Strategische HR-Konzepte in Teams präsentieren und diskutieren sowie unterschiedliche Perspektiven integrieren.
- Digitale Anwendungskompetenzen und methodisch-didaktische Fähigkeiten entwickeln, z.B. durch die Erstellung eines Podcasts zu einem SHRM-Thema.

d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität

- Eigene Analysen und Empfehlungen an wissenschaftlich fundierten Konzepten und Best Practices des SHRM ausrichten.
- Rolle der HR-Funktion als strategischer Partner kritisch reflektieren, insbesondere im Spannungsfeld zwischen operativer Umsetzung und strategischer Gestaltung.
- Ethische und nachhaltige Aspekte strategischer HR-Arbeit berücksichtigen (z.B. Diversität, faire Arbeitsbedingungen, langfristige Kompetenzentwicklung).
- Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um aktuelle Forschungsergebnisse und Trends kontinuierlich in die HR-Strategie einzubeziehen.

HRP222 Trends und Zukunft der Arbeit

a) Wissen und Verstehen

- Zentrale Megatrends und Einflussfaktoren des Wandels der Arbeitswelt (z.B. Digitalisierung, Demografie, Wertewandel, Globalisierung, Klimawandel, Nachhaltigkeit, Diversität) kennen und deren Auswirkungen auf Arbeit, Organisation und Gesellschaft erläutern.
- Konzepte von New Work und zukünftigen Arbeitskulturen (z.B. Selbstorganisation, Agilität, Purpose-orientiertes Arbeiten) verstehen und in theoretische Zusammenhänge einordnen.
- Flexibilisierungsmodelle der Arbeit (z.B. hybride Modelle, Remote Work, Workation, 4-Tage-Woche, Vertrauensarbeitszeit) kennen und deren Potenziale und Risiken erklären.
- Grundlagen des Diversity- und Inklusionsmanagements verstehen und deren Bedeutung für soziale Nachhaltigkeit und organisationale Zukunftsfähigkeit erläutern.
- Zusammenhänge zwischen psychischer Gesundheit, Wellbeing und organisationaler Resilienz kennen und deren Relevanz für Führung und Organisation verstehen.
- Future Skills, Skill Shift und neue Qualifikationsbedarfe verstehen und deren Bedeutung für lebenslanges Lernen und Re-/Up-Skilling einordnen.

***b)* Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen**

- Megatrends und Einflussfaktoren des Arbeitsweltwandels analysieren und deren Auswirkungen auf Organisationen und HR-Strategien bewerten.
- New Work-Konzepte auf organisationale Kontexte anwenden und deren Chancen und Herausforderungen kritisch reflektieren.
- Flexibilisierungsmaßnahmen für Arbeitssituationen bewerten und geeignete Modelle für unterschiedliche Kontexte entwickeln.
- DEI-Strategien (Diversity, Equity & Inclusion) für Unternehmenskontexte entwickeln und deren Wirkung auf Organisation und Mitarbeitende evaluieren.
- Maßnahmen zur Förderung psychischer Gesundheit und Wellbeing konzipieren und deren Integration in Führung und HR-Arbeit bewerten.
- Zukunftsorientierte Lern- und Qualifizierungsstrategien entwickeln, um Future Skills und Skill Shifts aktiv zu gestalten.

c) Kommunikation und Kooperation

- Ergebnisse zu Trends, HR-Maßnahmen und organisationalen Veränderungen adressatengerecht präsentieren und im interdisziplinären Diskurs vertreten.
- New-Work- und Flexibilisierungsmodelle mit Führungskräften, HR und Mitarbeitenden diskutieren und gemeinsame Lösungsansätze entwickeln.
- In Teams an praxisnahen Fallstudien und Konzeptentwicklungen zum Wandel der Arbeitswelt kooperativ arbeiten und unterschiedliche Perspektiven integrieren.

d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität

- Eigene Analysen und Handlungsempfehlungen an wissenschaftlich fundierten Theorien und empirischen Erkenntnissen zum Wandel der Arbeitswelt ausrichten.
- Ethische, soziale und nachhaltigkeitsbezogene Aspekte (z.B. Chancengleichheit, Work-Life-Balance, soziale Gerechtigkeit) reflektieren und in Handlungskonzepte integrieren.
- Grenzen neuer Arbeitsmodelle und technologischer Entwicklungen kritisch einschätzen und deren langfristige Wirkungen verantwortungsvoll bewerten.

Lehrveranstaltung(en)	HRP221 Strategisches Human Resource Management	2 SWS
	HRP222 HR Trends und Zukunft der Arbeit	2 SWS
Lehr- und Lernformen	HRP221 / HRP222 Seminaristischer Unterricht	
Veranstaltungssprache	HRP221 Deutsch HRP222 Deutsch	

Studieninhalte

HRP221 Strategic Human Resource Management

Einführung und strategische Relevanz von HR

- Bedeutung und Rolle des HRM im Kontext gesamtunternehmerischer Strategien
- Abgrenzung zu operativem HRM
- HR als Treiber von Wertschöpfung und Transformation
- Trend- und Umfeldanalyse als Ausgangspunkt strategischer HR-Arbeit
- Megatrends, Arbeitsmarktentwicklungen, technologische Treiber
- Auswirkungen auf Beschäftigungsformen, Kompetenzen und Organisation

Strategische Personalplanung

- Systematische Herleitung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs
- Workforce Planning und strategisches Forecasting
- Skill Gaps und Kompetenzarchitekturen

Personalentwicklung-Strategien

- Langfristiger Kompetenzaufbau und -transfer
- Entwicklungspfade und Lernökosysteme
- Rollenmodelle, Leadership-Entwicklung, Talentstrategien

Organizational Development und Behavior

- Organisationale Veränderungsprozesse gestalten
- Kulturwandel und Transformationsfähigkeit
- Agile Strukturen, Resilienz und Adaptionsfähigkeit

Strategische Personalanpassung (Up-Sizing & Down-Sizing)

- Wachstumsstrategien und strategischer Aufbau von Humanressourcen
- Restrukturierungen, Personalabbau, sozialverträgliche Maßnahmen
- Strategische Outplacement-Ansätze und HR-Risiken

Zukunft der strategischen Personalarbeit

- Trends und Visionen für SHRM
- Rolle von HR in dynamischen und unsicheren Kontexten
- Nachhaltigkeit, Purpose und soziale Verantwortung als strategische Imperative

HRP221 HR Trends und Zukunft der Arbeit

Einführung: Wandel der Arbeitswelt

- Megatrends und Einflussfaktoren (z.B. Digitalisierung, Demografie, Gesellschaftlicher Wertewandel, Globalisierung, Klimawandel, Nachhaltigkeit, Vielfalt, etc.)
- Auswirkungen auf Arbeit, Organisation und Gesellschaft
- New Work und Arbeitskulturen der Zukunft

	• Selbstorganisation, Agilität, Purpose-orientiertes Arbeiten • Veränderungen in Führung und Zusammenarbeit Flexibilisierung von Arbeit • Hybride Arbeitsmodelle, Remote Work, Workation • Arbeitszeitmodelle, 4-Tage-Woche, Vertrauensarbeitszeit Digitalisierung und Künstliche Intelligenz im HR-Kontext • Automatisierung von HR-Prozessen • Beschäftigungseffekte • Einsatz von KI in Recruiting, Learning & Development Diversität, Inklusion und soziale Nachhaltigkeit • Diversity Management als Zukunftskompetenz • DEI-Strategien im Unternehmenskontext (Psychische) Gesundheit und Wellbeing • Stress, Resilienz und mentale Gesundheit im Fokus der HR-Arbeit • Neue Anforderungen an Führung und Organisation Lernen in der Arbeitswelt von morgen • Future Skills und Skill Shift sowie neue Qualifikationsbedarfe • Lebenslanges Lernen • Up-skilling, Re-Skilling- und De-Skilling
Prüfungsart(en)	Projektarbeit / Podcast
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Jutta Rump
Empfohlene Literatur	Berger, T.: Strategisches Personalmanagement Düsseldorf 2025. Gerlach, D.: Praxisbuch Strategisches Personalmanagement, Freiburg 2023. Krings, T.: Erfolgsfaktoren strategischen Personalmanagements, Berlin 2015. Malik, A.: Strategic Human Resource Management and Employment Relations: An International Perspective, Berlin 2022. Rat der Arbeitswelt: Arbeitswelt-Bericht 2023: Transformation in bewegten Zeiten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales Berlin 2023. Rump, J. / Zapp, D. / Eilers, S.: Erfolgsformel: Arbeiten 4.0 und Führung 4.0, Ludwigshafen 2017. Rump, J. / Eilers, S.: Auf dem Weg zur Arbeit 4.0, Berlin 2017.

Rump, J.: Organisation im Spannungsfeld von Agilität und Flexibilität. Whitepaper. Ludwigshafen 2018.

Rump, J. / Eilers, S. Arbeitszeitpolitik. Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen, Berlin 2018.

Rump, J. / Eilers, S: Strategische Personalplanung, Berlin 2020.

Rump, J. / Eilers, S.: Die vierte Dimension der Digitalisierung, Berlin 2020.

Rump, J. et al.: Agile Arbeits- und Organisationsformen – ein Blick hinter die Kulissen, Ludwigshafen 2020.

Hays / IBE: HR-Report 2021: Schwerpunkt New Work, Mannheim / Ludwigshafen 2021.

Rump, J. / Eilers, S.: Die Zukunft des betrieblichen Lernens, Stuttgart 2021.

Rump, J. / Eilers, S.: Arbeiten in der neuen Normalität, Berlin 2022.

Rump, J. / Sattelberger, T.: Employability Management 5.0, Stuttgart 2022.

Rump, J. / Eilers, S.: Trends in der Arbeitswelt und die Implikationen, Ludwigshafen 2023.

Hays / IBE: HR-Report 2024: Wie KI die Unternehmenswelt beeinflusst, Mannheim / Ludwigshafen 2024.

Rump, J. / Eilers, S.: Neue Perspektiven für Basisarbeit, Berlin 2025.

Troger, H.: 7 Erfolgsfaktoren für wirksames Personalmanagement: Antworten auf demografische Entwicklungen und andere Trends, Berlin 2019.

World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2025. Online verfügbar unter: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.

New Work SE.: XING Future Work Report 2025: Die wichtigsten Trends zur Arbeitswelt der Zukunft. Trendbüro München 2025.

Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.

Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP230 Leadership und Organisationsentwicklung (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Leadership und Organisationsentwicklung
Modulnummer	HRP230
Vorgesehenes Studiensemester	2. Semester (Start: Wintersemester) 1. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Sommersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	**1 Leadership** ***a) Wissen und Verstehen*** • Zusammenhänge zwischen Führung und Führungserfolg verstehen und deren theoretische Grundlagen erläutern. • Verschiedene Leadership- und Führungstheorien (z.B. transformationale, transaktionale, situative, verhaltensbasierte Ansätze) wiedergeben, deren Unterschiede erklären und die jeweiligen Rollen und Aufgaben von Führungskräften im Führungsprozess begründen. • Positive und problematische Seiten von Führung sowie deren ethische Dimensionen kennen und theoretisch einordnen. • Das Konzept des Positive Leadership verstehen und dessen theoretische Grundlagen erläutern. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Führungstheorien auf konkrete Führungssituationen anwenden, um Führungsverhalten zu analysieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten. • Positive und problematische Seiten von Führung sowie ethische Fragestellungen analysieren und kritisch reflektieren, auch im Hinblick auf organisationale Auswirkungen. • Das Konzept des Positive Leadership anhand eines Praxisbeispiels veranschaulichen und dessen Umsetzungsmöglichkeiten in unterschiedlichen organisationalen Kontexten bewerten.

c) Kommunikation und Kooperation

- Führungsrelevante Analysen und Bewertungen adressatengerecht kommunizieren.
- Im Diskurs über Führungstheorien und -praktiken fundiert argumentieren und unterschiedliche Perspektiven konstruktiv einbeziehen.
- In Gruppen kooperativ an Fallbeispielen arbeiten und gemeinsam Führungsansätze entwickeln sowie bewerten.

d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität

- Eigene Einschätzungen und Analysen an wissenschaftlich fundierten Theorien der Führungsforschung ausrichten.
- Ethische Dimensionen von Führung reflektieren und ein Bewusstsein für verantwortungsvolle Führungspraktiken entwickeln.
- Positive Leadership und andere Leadership-Konzepte kritisch hinterfragen und deren Grenzen einschätzen.
- Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um das eigene Führungsverständnis kontinuierlich weiterzuentwickeln.

2. Organisationsentwicklung

a) Wissen und Verstehen

- Merkmale, Funktionen und Strukturen von Organisationen benennen und in unterschiedliche organisationale Kontexte einordnen.
- Organisationstheorien (z.B. klassische, neoinstitutionelle, systemtheoretische Ansätze) wiedergeben und deren zentrale Annahmen verstehen.
- Ziele und Anlässe organisationaler Diagnosen sowie gängige diagnostische Methoden kennen und deren Einsatzmöglichkeiten erläutern.
- Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Change Management und Organisationsentwicklung darstellen und deren theoretische Grundlagen verstehen.
- Wissen zu aktuellen Entwicklungen und Trends (z.B. New Work, Digitalisierung, hybride Arbeitsformen) erwerben und deren Wirkung auf Organisationen einschätzen.

b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen

- Organisationstheorien kritisch reflektieren und zur Analyse organisationaler Strukturen und Prozesse anwenden.
- Organisationsdiagnosen planen und methodisch fundiert durchführen, um relevante Entwicklungsfelder zu identifizieren.
- Widerstände und Dynamiken im Wandel einordnen und Möglichkeiten zum effektiven Umgang (z.B. durch Interventionen, Kommunikation, Partizipation) kennen und bewerten.
- Aktuelle Trends und Entwicklungen im organisationalen Kontext analysieren und deren Implikationen für Organisationsstrukturen und -kulturen ableiten.

	c) Kommunikation und Kooperation • Ergebnisse organisationaler Analysen und Diagnosen adressatengerecht aufbereiten und präsentieren. • Veränderungsprozesse kommunikativ begleiten, um Verständnis und Akzeptanz zu fördern. • In Teams oder interdisziplinären Gruppen an Organisationsentwicklungsprojekten kooperativ arbeiten und unterschiedliche Perspektiven integrieren. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Eigene Analysen und Interventionen an wissenschaftlich fundierten Organisationstheorien und Modellen ausrichten. • Ethische Dimensionen organisationaler Veränderungsprozesse reflektieren (z.B. Auswirkungen auf Beschäftigte, Partizipation, Fairness). • Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und Trends kontinuierlich berücksichtigen, um Organisationen evidenzbasiert weiterzuentwickeln. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um das eigene professionelle Handeln im Feld der Organisationsentwicklung kontinuierlich zu verbessern.
Lehrveranstaltung(en)	HRP231 Leadership und Organisationsentwicklung 4 SWS
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht
Veranstaltungssprache	Deutsch
Studieninhalte	**1. Leadership** • Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation und Unternehmen, Prozesse, Systeme, Instrumente • Klassische Konzepte der Personalführung • Moderne Konzepte der Personalführung • Methodische Perspektiven / Evidenced-based Leadership • Trends und Entwicklungen in der Leadership-Forschung und -Praxis **2. Organisationsentwicklung** • Organisationsbegriff und -strukturen • Organisationsklima und -kultur • Theorien der Organisationsanalyse und -entwicklung • Ziele, Methoden und Instrumente der Organisationsanalyse und -entwicklung • Organisationsentwicklung vs. Change Management • Widerstände gegen Veränderungen und die Bedeutung von Kommunikation • Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen

	• Rollenverteilung und Relevanz von unterschiedlichen Akteuren / Stakeholdern in Veränderungsprozessen
Prüfungsart(en)	Mündliche Prüfung / Präsentation
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Stephan Weinert
Empfohlene Literatur	**1. Leadership** • Kuhn, T., & Weibler, J. (2012). Führungsethik in Organisationen. Stuttgart: Kohlhammer. • Neuberger, O. (2002). Führen und führen lassen. 6. Auflage, Stuttgart: Lucius & Lucius. • Weibler, J. (2016). Personalführung. 3. Auflage, München: Vahlen. • Yukl, G. (2013). Leadership in organizations. 8. Auflage, Upper Saddle River: Pearson. **2. Organisationsentwicklung** • Stolzenberg, K. & Heberle, K. (2023). Change Management. 4. Auflage, Springer. • Macambira, M. O., Mendonça, H. & Graças Torres Paz, M. (2022). Assessing Organizational Behaviors. Springer. • Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie. 4. Auflage, Springer. • Nerdinger, F. W. (2012). Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. 3. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP240 Arbeitsmarktökonomie (1. oder 2. Semester)

Modulbezeichnung	Arbeitsökonomie
Modulnummer	HRP240
Vorgesehenes Studiensemester	2. Semester (Start: Wintersemester) 1. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Sommersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	***a) Wissen und Verstehen*** • Die Bedeutung und Funktionsweisen internationaler und nationaler Arbeitsmärkte verstehen und zentrale Zusammenhänge und Dynamiken differenziert analysieren können. • Theoretische Grundlagen zu Angebot, Nachfrage und Marktgleichgewichten wiederholen und darauf aufbauend fortgeschrittene Kenntnisse über Strukturen und Prozesse in Arbeitsmärkten erwerben. • Ursachen und Auswirkungen von Marktunvollkommenheiten (z.B. Informationsasymmetrien, Marktmacht, institutionelle Rahmenbedingungen) verstehen und theoretisch einordnen. • Theoretische Modelle und empirische Forschungsergebnisse der Arbeitsmarktökonomie kennen und aktuelle Forschungsdebatten kritisch einordnen. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Arbeitsmarktökonomische Probleme eigenständig identifizieren und mit theoretisch fundierten Modellen sowie empirischen Methoden analysieren. • Mögliche Lösungsansätze für arbeitsmarktökonomische Fragestellungen entwickeln und bewerten. • Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen kritisch reflektieren und deren Wirkungen differenziert analysieren. • Empirische Daten und Studien zu arbeitsmarktökonomischen Fragestellungen eigenständig recherchieren, aufbereiten und auswerten.

	• Analytische Fähigkeiten im Umgang mit theoretischen Konzepten und empirischen Methoden gezielt einsetzen, um fundierte wirtschaftspolitische Empfehlungen abzuleiten. ***c) Kommunikation und Kooperation*** • Komplexe arbeitsökonomische Sachverhalte argumentativ darstellen und adressatengerecht kommunizieren, sowohl in schriftlicher als auch in mündlicher Form. • Aktuelle Forschungsdebatten und politische Implikationen kritisch diskutieren, auch im interdisziplinären Kontext. • In Teams arbeitsmarktökonomische Analysen kooperativ erarbeiten, unterschiedliche Perspektiven einbeziehen und gemeinsame Lösungsvorschläge entwickeln. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Eigene Analysen an den Standards wissenschaftlicher Arbeitsweise ausrichten und sich auf theoretisch fundierte sowie empirisch belegte Argumentationen stützen. • Grenzen theoretischer Modelle und empirischer Befunde reflektieren und Unsicherheiten transparent machen. • Aktuelle Forschungsergebnisse und Trends in der Arbeitsmarktökonomie kontinuierlich berücksichtigen und in eigene Analysen einbeziehen. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um die eigene Expertise in arbeitsmarktökonomischen Fragestellungen kontinuierlich zu vertiefen.
Lehrveranstaltung(en)	HRP241 Arbeitsmarktökonomie 4 SWS
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht: Vorlesung und seminaristischer Unterricht, Mischung synchroner und asynchroner Lehrformen, Blended Learning
Veranstaltungssprache	Deutsch und / oder Englisch
Studieninhalte	**Grundlegende Arbeitsmarktökonomie** • Entstehung und Besonderheiten der Arbeitsmarktnachfrage • Entstehung und Besonderheiten des Arbeitsmarktangebots • Funktionsweise der Arbeitsmarktgleichgewichts **Fortgeschrittene Arbeitsmarktökonomie** Mögliche Themen: • Lohnunterschiede • Humankapital • Lohnstrukturen • Arbeitsmobilität **Imperfekte Arbeitsmärkte** Mögliche Themen: • Arbeitsmarktdiskriminierung • Gewerkschaften

	• Leistungsorientierte Vergütung • Arbeitslosigkeit
Prüfungsart(en)	Klausur und Hausarbeit / Präsentation
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Marcus Sidki
Empfohlene Literatur	• Borjas: Labor Economics, neueste Auflage.Cahuc, Carcillo, Zylberberg: Labor Economics, neueste Auflage. • Sesselmeier, Funk, Waas: Arbeitsmarkttheorien, neueste Auflage. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP250 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung (1. oder 2. Sem.)

Modulbezeichnung	Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung
Modulnummer	HRP250
Vorgesehenes Studiensemester	2. Semester (Start: Wintersemester) 1. Semester (Start: Sommersemester)
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Sommersemester
Workload (ECTS)	6
Kontaktzeit (h)	42
Selbstlernzeit (h)	138
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	***a) Wissen und Verstehen*** • Relevante Aspekte und Besonderheiten qualitativer Forschung kennen und deren Unterschiede zur quantitativen Forschung verstehen. • Anwendungsbereiche qualitativer Forschung im HRM und in der Personalpsychologie erläutern und beurteilen, wann ein qualitativer Zugang einer quantitativen Vorgehensweise vorzuziehen ist. • Besonderheiten qualitativer Stichprobenziehungen (Fallauswahl) kennen und deren Bedeutung für die Forschungsgüte erklären. • Methoden der Datenerhebung und -auswertung (z.B. Interviews, Gruppendiskussionen, qualitative Inhaltsanalyse, Grounded Theory) verstehen und deren methodische Grundlagen erläutern. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Qualitative Forschungsdesigns gezielt auswählen und methodisch fundiert umsetzen, um bspw. HRM- und personalpsychologische Fragestellungen zu beantworten. • Fallauswahl (qualitative Stichprobenziehungen) sicher durchführen und methodisch begründen. • Offene und weniger standardisierte Datenerhebungsverfahren (z.B. leitfadengestützte Interviews, narrative Interviews, Beobachtungen) anwenden. • Methoden der qualitativen Datenauswertung – auch computergestützt (z.B. MAXQDA) – beherrschen und systematisch einsetzen.

	• Qualitative Forschungsergebnisse kritisch reflektieren, im Lichte theoretischer und methodischer Annahmen interpretieren und zu fundierten Schlussfolgerungen gelangen. ***c) Kommunikation und Kooperation*** • Qualitative Forschungsergebnisse adressatengerecht darstellen und diskutieren, sowohl in wissenschaftlichen als auch praxisorientierten Kontexten. • Methodische Entscheidungen und Analysewege transparent kommunizieren und begründen. • Im Team qualitative Forschungsprojekte kooperativ durchführen, Ergebnisse gemeinsam auswerten und unterschiedliche Perspektiven integrieren. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Eigene qualitative Forschungsarbeiten an den Standards guter wissenschaftlicher Praxis und qualitativer Forschungsgüte (z.B. Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Reflexivität) ausrichten. • Ethische Aspekte qualitativer Forschung (z.B. Datenschutz, Vertrauensschutz, forschungsethische Sensibilität) berücksichtigen. • Grenzen qualitativer Methoden reflektieren und deren Aussagekraft in Relation zu quantitativen Ansätzen bewerten. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um die eigene qualitative Forschungskompetenz kontinuierlich weiterzuentwickeln.
Lehrveranstaltung(en)	HRP251 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung 4 SWS
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht
Veranstaltungssprache	Deutsch
Studieninhalte	• Vermittlung der Prinzipien des qualitativen Paradigmas in der sozialwissenschaftlichen (Wirtschafts-)Forschung • Theoretische Fundierung und Denkschulen (z.B. Hermeneutik, Grounded Theory) • Gütekriterien der qualitativen Forschung • Qualitative Forschungsdesigns, Besonderheiten der qualitativen Stichprobenziehung und Methoden der Datenerhebung und -auswertung • Mixed-Methods-Forschung • Computergestützte qualitative Methoden (z.B. MAXQDA) • Durchführung eines begleitenden Forschungsprojekts
Prüfungsart(en)	Projektarbeit
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung

Stellenwert der Modulnote für die Endnote	6/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Stephan Weinert
Empfohlene Literatur	• Brüsemeister, T. (2008). Qualitative Forschung. 2. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Springer. • Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage, Heidelberg: Springer. 11 • Kuckartz, U., Grunenberg, H. & Dresing, T. (2007). Qualitative Datenanalyse: computergestützt. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag. • Mey, G. & Mruck, K. (2014). Qualitative Forschung. Wiesbaden: Springer. • Wintzer, J. (2016). Qualitative Methoden in der Sozialforschung. Berlin & Heidelberg: Springer. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP300 Praxis-/Auslandsstudiensemester (3. Sem.)

Modulbezeichnung	Praxis-/Auslandsstudiensemester
Modulnummer	HRP300
Vorgesehenes Studiensemester	3. Semester
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Wahlpflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Semester
Workload (ECTS)	30
Kontaktzeit (h)	Praxissemsemester im In- oder Ausland: Vollzeit, 20 Wochen Auslandssemester: gem. Fächerwahl im Ausland
Selbstlernzeit (h)	gem. Fächerwahl im Ausland (ausschließlich bei Auslandssemester)
Teilnahmevoraussetzungen	Das Praxis-/Auslandssemester kann wahlweise in Form eines a) Praxissemesters im In- oder Ausland oder b) Auslandssemesters an einer ausländischen Hochschule erfolgen. Setzt den erfolgreichen Abschluss von mindestens 30 ECTS aus dem 1. Studienjahr und die Genehmigung der Studiengangleitung voraus. Nähere Details vgl. aktuelle Fassung der SPO.
Angestrebte Lernergebnisse	***a) Wissen und Verstehen*** • Das im Inland erworbene wirtschaftswissenschaftliche Fachwissen durch internationale und/oder praxisorientierte Erfahrungen systematisch vertiefen und erweitern. • Wirtschaftliche, organisationale und/oder kulturelle Zusammenhänge in neuen Kontexten erkennen und fachlich reflektieren. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Relevante Theorien und Konzepte in personalwirtschaftlichen und unternehmenspraktischen Kontexten anwenden sowie deren praktische Relevanz kritisch beurteilen. • Betriebswirtschaftliche und personalbezogene Fragestellungen in interkulturellen oder praxisnahen Projekten bearbeiten, Lösungsansätze entwickeln und unter Anwendung geeigneter Methoden umsetzen. • Den Transfer von theoretischem Wissen auf reale Problemsituationen im Unternehmen leisten und projektorientiert reflektieren.

	c) Kommunikation und Kooperation • In neuen, tlw. interkulturellen Arbeitsumgebungen effektiv kommunizieren und kooperieren. • Kooperationsprozesse im internationalen oder organisationalen Umfeld zielgerichtet gestalten und sich in interdisziplinäre und/oder internationale Arbeitskontexte aktiv einbringen. ***d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität*** • Einen Auslands- oder Praxisaufenthalt selbstständig planen, organisieren und steuern und dabei eigenverantwortlich Entscheidungen treffen. • Eigene professionelle Rolle im Kontext internationaler oder betrieblicher Anforderungen reflektieren und dabei wissenschaftliche, ethische und kulturelle Standards berücksichtigen. • Erfahrungen des Auslands- bzw. Praxissemesters in eigene persönliche und fachliche Entwicklung integrieren und deren Relevanz für zukünftige berufliche Handlungsfelder systematisch einordnen.
Lehrveranstaltung(en)	Auslandssemester: gem. Fächerwahl im Ausland Praxissemester: keine
Lehr- und Lernformen	Auslandssemester: gem. Fächerwahl im Ausland Praxissemester: keine
Veranstaltungssprache	Auslandssemester: gem. Fächerwahl im Ausland Praxissemester: gem. Unternehmen
Studieninhalte	Auslandssemester: gem. Fächerwahl im Ausland Praxissemester: Abhängig vom Unternehmen; inhaltlicher Bezug zu Themen Personalmanagement und/oder Personalpsychologie zwingend erforderlich
Prüfungsart(en)	Bericht
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Der Nachweis des **Auslandssemesters** wird im 4. Semester geführt durch: a.) **Auslandssemester an einer ausländischen Hochschule** • eine Immatrikulationsbescheinigung der anerkannten und ausländischen Hochschule über das Auslandssemester und den Nachweis der Belegung von Fächern im Umfang von 30 ECTS und den dazugehörenden Prüfungen und • Erfahrungsbericht im Umfang von mindestens 10 Seiten. b.) **Praxissemester** • „Tätigkeitsnachweis“, eine qualifizierte Bescheinigung der Praxisstelle über Art und Dauer der Tätigkeit oder ein Praxissemesterzeugnis. Fehlzeiten wegen Krankheit und/oder Arbeitsbefreiung sind anzugeben und

	• Erfahrungsbericht im Umfang von mindestens 10 Seiten.
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	0/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Stephan Weinert
Empfohlene Literatur	Auslandssemester: gem. Fächerwahl im Ausland Praxissemester: keine
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP410 Kolloquium zur Masterarbeit (4. Sem.)

Modulbezeichnung	Kolloquium zur Masterarbeit
Modulnummer	HRP410
Vorgesehenes Studiensemester	4. Semester
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	Jedes Sommersemester
Workload (ECTS)	2
Kontaktzeit (h)	10,5
Selbstlernzeit (h)	19,5
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Angestrebte Lernergebnisse	***a) Wissen und Verstehen*** • Zentrale Anforderungen an wissenschaftliche Forschungsfragen verstehen und Kriterien für deren Präzisierung und Eingrenzung erläutern können. • Grundlagen wissenschaftlicher Forschungsdesigns und methodischer Vorgehensweisen kennen und deren Eignung in Bezug auf unterschiedliche Forschungsfragen verstehen. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Eine konkrete und forschungsleitende Fragestellung für die Masterarbeit entwickeln, die wissenschaftlich relevant und bearbeitbar ist. • Ein passendes Forschungsdesign ableiten, das zur erfolgreichen Bearbeitung der jeweiligen Forschungsfrage geeignet ist. • Das gewählte Forschungsdesign und das geplante methodische Vorgehen strukturiert darstellen und wissenschaftlich begründen. • Stärken und Schwächen des eigenen methodischen Vorgehens kritisch analysieren und Alternativen reflektieren. ***c) Kommunikation und Kooperation*** • Das Forschungsdesign und methodische Vorgehen adressatengerecht präsentieren, insbesondere im wissenschaftlichen Diskurs mit Betreuenden und Mitstudierenden. • Eigene methodische Entscheidungen diskutieren und konstruktiv Feedback annehmen und in die Weiterentwicklung des Forschungsdesigns einbeziehen.

	d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität • Das eigene Vorgehen an wissenschaftlichen Standards und den Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis ausrichten. • Methodische Entscheidungen kritisch reflektieren und deren Grenzen transparent darstellen. • Lern- und Reflexionsbereitschaft zeigen, um das Forschungsdesign und die methodische Vorgehensweise kontinuierlich zu verbessern.
Lehrveranstaltung(en)	HRP411 Kolloquium zur Masterarbeit 1 SWS
Lehr- und Lernformen	Seminar
Veranstaltungssprache	Deutsch
Studieninhalte	• Auffrischung grundlegender Prinzipien wissenschaftlichen Arbeitens, inkl. Forschungslogik, Erkenntnisinteresse und Wissenschaftsethik • Strategien zur Auswahl eines geeigneten Themas und zur Fokussierung auf eine konkrete Fragestellung • Merkmale guter Forschungsfragen und deren Entwicklung • Verständnis qualitativer, quantitativer, mixed-methods Designs sowie sonstiger Methoden (z.B. Systematic Literature Review) und deren Einsatzbereiche • Verständnis und Anwendung von Gütekriterien (z.B. Validität, Reliabilität) sowie ethischer Anforderungen • Präsentation der eigenen Projektidee und Diskussion im Plenum oder in Kleingruppen, inkl. Feedbackschleifen
Prüfungsart(en)	Aktive Teilnahme
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	0/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Stephan Weinert
Empfohlene Literatur	• Baur, N. & Blasius, J. (2014). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer: Wiesbaden. • Eco, U. (2010): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. 13. Aufl., Stuttgart. • Renner, K.-H., Heydasch, T. & Ströhlein, G. (2012). Forschungsmethoden der Psychologie. Springer: Wiesbaden. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

HRP400 Masterarbeit (4. Sem.)

Modulbezeichnung	Masterarbeit
Modulnummer	HRP400
Vorgesehenes Studiensemester	4. Semester
Art des Moduls (Pflicht / Wahlpflicht)	Pflicht
Dauer des Moduls	1 Semester
Häufigkeit des Angebots	jedes Semester
Workload (ECTS)	28
Kontaktzeit (h)	nach Terminabsprache mit Betreuer/in.
Selbstlernzeit (h)	840
Teilnahmevoraussetzungen	Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussarbeit ist der Erwerb von 60 Leistungspunkten.
Angestrebte Lernergebnisse	***a) Wissen und Verstehen*** • Studierende verfügen über ein vertieftes Verständnis zentraler Theorien, Modelle und Konzepte des Human Resource Managements sowie der Personalpsychologie und ggf. angrenzender Disziplinen. • Sie können aktuelle wissenschaftliche Debatten im HRM – bspw. zu Talent Management, Leadership, Diversity oder Organisationsentwicklung – kritisch einordnen und reflektieren. • Sie verstehen komplexe Zusammenhänge zwischen individueller, organisationaler und strategischer Ebene des Personalmanagements und können diese in theoretische und empirische Modelle übersetzen. • Sie erkennen Forschungslücken und offene Fragen in der HRM-Forschung und können diese zur Begründung und Eingrenzung ihres eigenen Forschungsvorhabens heranziehen. ***b) Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen*** • Studierende entwickeln eigenständig eine wissenschaftlich fundierte Forschungsfrage, die auf aktuelle Herausforderungen oder theoretische Spannungsfelder im HRM Bezug nimmt. • Sie wählen geeignete theoretische Perspektiven und Methoden (qualitativ, quantitativ oder mixed methods) aus und begründen diese im Hinblick auf Forschungsziel, Kontext und Erkenntnisinteresse.

- Sie wenden fortgeschrittene wissenschaftliche Methoden kompetent an, um komplexe Phänomene des Personalmanagements zu analysieren – etwa Entscheidungsprozesse, Führungskulturen oder Lern- und Entwicklungssysteme.
- Sie erzeugen neues Wissen, indem sie bestehende Theorien kritisch weiterentwickeln, empirische Evidenz generieren oder praxisorientierte Handlungsempfehlungen ableiten.
- Sie reflektieren die Limitationen ihrer Forschung und ziehen valide Schlussfolgerungen, die zur Weiterentwicklung der HRM-Theorie oder -Praxis beitragen.

c) Kommunikation und Kooperation

- Studierende präsentieren ihre Forschungsergebnisse klar, systematisch und wissenschaftlich fundiert – sowohl schriftlich in der Masterarbeit als auch mündlich im wissenschaftlichen oder organisationalen Kontext.
- Sie argumentieren präzise, logisch und evidenzbasiert und sind in der Lage, komplexe HRM-Fragestellungen für verschiedene Zielgruppen (Wissenschaft, ggf. Unternehmenspraxis) verständlich aufzubereiten.
- Sie gehen konstruktiv mit Betreuungsfeedback um und nutzen den wissenschaftlichen Diskurs, um ihre Argumentation und Methodik weiterzuentwickeln.

d) Wissenschaftliches Selbstverständnis / Professionalität

- Studierende handeln nach den Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis und reflektieren ethische Fragestellungen, insbesondere im Umgang mit personenbezogenen Daten oder sonstigen Organisationsinformationen.
- Sie verstehen sich als forschende HRM-Professionals, die wissenschaftliche Erkenntnisse kritisch prüfen und in praxisrelevante Kontexte übertragen können.
- Sie zeigen ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Reflexionsfähigkeit im gesamten Forschungsprozess – von der Konzeption bis zur Ergebnisinterpretation.
- Ihre Arbeit zeugt von einer professionellen, evidenzbasierten und werteorientierten Haltung, die wissenschaftliche Strenge mit praktischer Relevanz für das HRM verbindet.

Lehrveranstaltung(en)	HRP401 Schriftliche Masterarbeit	-	SWS
	HRP402 Disputation zur schriftlichen Masterarbeit	-	SWS
Lehr- und Lernformen	Abschlussarbeit		
Veranstaltungssprache	Deutsch / Englisch		

Studieninhalte	• Studierende recherchieren und analysieren den aktuellen Forschungsstand zu einem ausgewählten Thema und leiten daraus fundierte theoretische und empirische Bezüge ab. • Aufbauend auf dieser Analyse formulieren sie präzise Forschungsfragen oder Hypothesen, die auf bestehende Forschungslücken oder aktuelle Herausforderungen in Wissenschaft und Praxis des Personalmanagements Bezug nehmen. • Sie wählen eine geeignete wissenschaftliche Forschungsmethodik (empirisch-analytisch, qualitativ, quantitativ oder theoretisch-konzeptionell) aus, begründen diese fundiert und wenden sie methodisch korrekt an. • Die Themenstellung kann auch in Anlehnung an konkrete betriebliche Problemstellungen oder Praxisprojekte erfolgen, sofern ein klarer wissenschaftlicher Erkenntnisbeitrag gewährleistet ist. • Die Bearbeitung der Problemstellung erfolgt unter Anwendung relevanter Theorien, Modelle und empirischer Befunde des HRM und/oder der Personalpsychologie und mündet in wissenschaftlich begründete Schlussfolgerungen und Implikationen für Forschung und Praxis. • Die Ergebnisse werden im Rahmen einer Disputation mit einer Prüfungskommission kritisch diskutiert. • Die Kontaktzeit mit der Betreuerin oder dem Betreuer erfolgt nach individueller Terminabsprache und dient der inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Begleitung des Forschungsprozesses. • Durch die Erstellung der Masterarbeit zeigen Studierende ihre Fähigkeit, wissenschaftliche Erkenntnisse kritisch zu reflektieren, neue Einsichten in das HRM und/oder der Personalpsychologie zu gewinnen und diese sowohl theoretisch als auch praktisch nutzbar zu machen.
Prüfungsart(en)	Abschlussarbeit
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS	Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	28/88
Modulverantwortliche*r	Prof. Dr. Stephan Weinert
Empfohlene Literatur	• Bernd Heesen: *Wissenschaftliches Arbeiten. Methodenwissen für Wirtschafts-, Ingenieur- und Sozialwissenschaftler*, 4. Auflage, Springer Gabler, 2021. • Rödiger Voss: *Wissenschaftliches Arbeiten … leicht verständlich!*, UTB / UVK Verlag, 2022.

	• Norbert Franck: *Handbuch Wissenschaftliches Arbeiten: was man für ein erfolgreiches Studium wissen und können muss*, 3., vollständig überarbeitete Auflage, UTB, 2017. • Claus Ebster, Lieselotte Stalzer: *Wissenschaftliches Arbeiten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler*, 5., überarbeitete und erweiterte Auflage, Facultas, 2017. • Berit Sandberg: *Wissenschaftlich Arbeiten von Abbildung bis Zitat: Lehr- und Übungsbuch für Bachelor, Master und Promotion*, 3., durchgesehene und erweiterte Auflage, De Gruyter Oldenbourg, 2017. • Doris Berger-Grabner: *Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele*, 3. Auflage, Springer Gabler, 2016. • Beate Gleitsmann, Christiane Suthaus: *Wissenschaftliches Arbeiten im Wirtschaftsstudium: Ein Leitfaden zum Einstieg*, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage, UVK, 2021. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.
Letzte Aktualisierung	10.03.2026

Impressum:

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
Ernst-Boehe-Straße 4 - 6

67059 Ludwigshafen am Rhein

www.hwg-lu.de