



# STUDIENPLAN

MASTER of Science (M.Sc.)  
INTERNATIONAL  
HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT  
[IHRM]

START WS 2019/20

# INHALT

|   |    |
|---|----|
| GELTUNGSBEREICH .....                     | 3  |
| ZULASSUNGSVORAUSSETZUNG .....             | 3  |
| LEITIDEE .....                            | 3  |
| PROFIL DES STUDIENGANGS .....             | 4  |
| STUDIENZIELE .....                        | 4  |
| INTERNATIONALSIERUNG .....                | 5  |
| BERUFSFELDORIENTIERUNG .....              | 6  |
| INFORMATIONEN ZUM CURRICULUM .....        | 6  |
| STUDIENVERLAUF .....                      | 6  |
| STUDIENINHALTE .....                      | 6  |
| DIE STUDIERBARKEIT DES STUDIENGANGS ..... | 9  |
| CURRICULUM .....                          | 10 |
| ANSPRECHPARTNER .....                     | 11 |

## GELTUNGSBEREICH

Dieser Studienplan gilt für den Master of Science (M.Sc.) im Studiengang „International Human Resources Management“ (IHRM) des Fachbereiches BW II Marketing und Personalmanagement der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und regelt Inhalt und Aufbau des Studiums unter Berücksichtigung der fachlichen und hochschuldidaktischen Entwicklungen und Anforderungen der beruflichen Praxis sowie die Beschreibung der Prüfungsgebiete.

## ZULASSUNGSVORAUSSETZUNG

Der Zugang zum Studium setzt einen ersten qualifizierten Hochschulabschluss in einem akkreditierten Studiengang an einer Hochschule in der Bundesrepublik Deutschland oder einen mindestens gleichwertigen Abschluss an einer in- oder ausländischen Hochschule voraus, der mindestens 50 % betriebswirtschaftliche Studienanteile hat und mit der Durchschnittsnote 2,5 oder besser abgeschlossen wurde, voraus.

Weiterhin sind folgende einschlägige Vorkenntnisse aus dem Erststudium im Studienschwerpunkt Personalmanagement mit entsprechendem Zeugnis und durch vorgelegte entsprechende Modulbeschreibungen nachzuweisen:

- Grundlagen betriebswirtschaftlichen Personalmanagements und Organisation (Human Resources Management) im Umfang von mindestens 14 ECTS, davon mindestens 10 ECTS in Handlungsfeldern des Personalmanagements und 4 ECTS in Organisation,
- Grundlagen des Rechts (insbes. BGB und HGB) im Umfang von mindestens 4 ECTS,
- Grundlagen des Arbeitsrechts i.w.S. im Umfang von mindestens 4 ECTS,
- Volkswirtschaftslehre im Umfang von 6 ECTS und
- Weitere Zugangsvoraussetzung ist der Nachweis englischer Sprachkenntnisse gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) in Form eines zertifizierten Nachweises auf B2-Niveau. Der Sprachnachweis darf in der Regel nicht älter als 3 Jahre sein, wobei das Datum rückwirkend ab dem aktuellen Bewerbungsdatum gilt.

Ausländischen Studierende weisen die erforderlichen Vorkenntnisse (vgl. § 2 Abs. 2) mit amtlich bestätigten Dokumenten (z.B. Zeugnisse, Diploma Supplement, Studiengang- und Modulbeschreibungen) nach. Es sind die landesüblichen Inhalte der absolvierten Veranstaltungen aufzuzeigen.

## LEITIDEE

Der konsekutive Master IHRM zielt auf eine wissenschaftlich vertiefende akademische Ausbildung von zukünftigen Personalmanagern/-innen und Führungskräften mit Personalverantwortung ab. Der wirtschaftswissenschaftliche Studiengang ist konsekutiv und hat ein anwendungsorientiertes Profil. Von seiner Ausrichtung her ist er in Abgrenzung zu einem Master of Arts ein Master of Science, d.h. anwendungsbezogene Forschungsmethoden und praxisbezogene quantitative Ansätze sind Bestandteil seines Curriculums. Der M.Sc. baut als

BWL-Studiengang auf den Bachelor-Studiengang IPO der HWG Ludwigshafen oder vergleichbare Hochschulstudiengänge – als ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss – auf, wobei die Bereitstellung eines fächerübergreifenden Angebotes (General Management) erfolgt und gewährleistet, dass das Absolvieren des Bachelorstudiengangs IPO keine Voraussetzung für den Zugang zum Masterstudiengang IHRM darstellt.

Die Leitidee des Studiengangs IHRM, eine betriebswirtschaftliche Profilbildung bei gleichzeitiger Vermittlung von tiefgehenden und interdisziplinärem Management-Know-how auf der Basis einer internationalen Ausrichtung in einem eigenständigen Studienangebot abzubilden, trägt der sich in den letzten Jahren verstärkenden Tendenz zur Professionalisierung und Akademisierung in der Personal- und Organisationsarbeit der Unternehmen Rechnung.

Das Studium soll somit den Schwerpunktbereich Human Resources Management vertiefen und auf der Grundlage einer internationalen und interdisziplinären Orientierung – im Rahmen des General Management-Ansatzes – die Fähigkeit, fachübergreifende Zusammenhänge zu begreifen und entsprechende Handlungsbefähigungen zu entwickeln, ausbilden und dabei managementbezogene Schlüsselkompetenzen vermitteln. Hierbei kommt einem umfassenderen wissenschaftlichen Verständnis und dem (praktizierten) Einsatz wissenschaftlicher Methoden eine besondere Bedeutung zu.

Als prägende Intentionen des Studiums lassen sich nennen:

- Vermittlung der Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit und Methodik des Faches
- Vermittlung von theoretisch-analytischen Fähigkeiten
- Herausbildung intellektueller und sozialer Kompetenzen durch
  - ✓ Vermittlung von abstraktem, analytischem, über den Einzelfall hinausgehendem und vernetztem Denken,
  - ✓ Vermittlung der Fähigkeit, sich schnell methodisch und systematisch in Neues, Unbekanntes einzuarbeiten,
  - ✓ Förderung von Selbstständigkeit, Kreativität, Offenheit und Pluralität,
  - ✓ Förderung von Kommunikationsfähigkeit (Streit-, Diskussions-, Diskursorientiertheit, Kritikfähigkeit, Fähigkeit zur selbstständigen Urteilsbildung, dialektisches Denken).

## PROFIL DES STUDIENGANGS

Das Profil des Studienganges inhaltlich durchgehend auf höherqualifizierte Fachpositionen sowie Führungsaufgaben mit Mitarbeiterverantwortung im internationalen Personalmanagement und Organisation ausgerichtet ist. Es werden fortgeschrittene wiss. Kompetenzen vermittelt, Fach- und Anwendungswissen entsprechen bei digitalen Arbeitsmitteln dem aktuellen Entwicklungsstand, und es bestehen hohe Kompetenzen hinsichtlich dem erfolgreichen Handeln im interkulturellen und internationalen Kontext.

## STUDIENZIELE

Der für akademisch ausgebildete Master-Absolventen/-innen relevante Arbeitsmarkt ist von einer hohen Veränderungsdynamik und Internationalität hinsichtlich der qualifikatorischen Anforderungen und quantitativen

Nachfrage seitens der Unternehmen geprägt. Neben den grundlegenden (klassischen) Personalmanagementqualifikationen werden aktuelle/innovative Verfahren und Instrumente des Personalmanagements und der Organisation von den Unternehmen nachgefragt. Als Beispiel sei die personalwirtschaftliche Handhabung der Balanced Scorecard genannt. Strategische Aufgaben und komplexe Grundsatzfragen gewinnen an Bedeutung. Der Studiengang IHRM trägt diesen Anforderungen mit seinem auf den Studienzielen aufbauenden Curriculum Rechnung. Unsere enge Kooperation mit führenden, global tätigen Unternehmen bietet einen (arbeitsmarktbezogenen) Evaluierungsansatz hinsichtlich Umsetzung und etwaigen Modifizierungsbedarfes unserer Studienziele. Unsere Studierenden können im Rahmen praxisbezogener Studienarbeiten (Referate, Seminar-, Projekt- und Abschlussarbeiten) bereits während des Studiums bei der Reflexion und Bewältigung aktueller Problemstellungen im betrieblichen Personalbereich unter Bezugnahme auf das bereits Gelernte mitwirken und dabei Transferwissen generieren. Somit werden die Erwartungen der Wirtschaft in besonderer Weise berücksichtigt.

## INTERNATIONALISIERUNG

Der Studiengang ist als internationales Programm konzipiert, das überwiegend in deutscher Sprache angeboten wird, aber mit einem hinreichenden Englisch-Anteil. Bildungsinländer/-innen, d.h. Erststudium in Deutschland, sind demzufolge prägend für die Studierendengruppen. Entsprechend des Qualifikationsziels des Studienganges hat die Internationalisierung eine hohe Relevanz. Der Anspruch auf internationale Ausrichtung des Studienganges wird durch unterschiedliche Angebote home-based und abroad eingelöst:

- Es werden internationale Themen zum globalen Management und insbesondere zum internationalen Personal- und Organisationsmanagement sowohl in Veranstaltungen als auch in betrieblichen Bezügen gelehrt bzw. umgesetzt,
- ergänzend werden englischsprachige Lehrveranstaltungen angeboten,
- zusätzlich werden Gastdozierende von Partner-Hochschulen zu Veranstaltungen und Vorträgen eingeladen, die insbesondere ihre Sicht auf das internationale Management im Allgemeinen und im Personalmanagement im Besonderen darlegen und diskutieren.
- Innerhalb des Partnerhochschulnetzwerkes der HS wurde die Zusammenarbeit intensiviert, um die internationale Besetzung des Lehrkörpers zu erhöhen.
- Ein verpflichtendes Auslandssemester der Studierenden an Partner- oder selbstgewählten Universitäten (Hochschulsemester), die dort studiengangrelevante Lehrveranstaltungen belegen und mit Prüfungen abschließen. Alternativ kann auch ein betreutes praktisches Studiensemester (Praxissemester) in einem Unternehmen oder Organisation (z.B. Auslandshandelskammer) im Ausland absolviert werden.
- Eine enge Zusammenarbeit mit international tätigen Unternehmen über Projekt- und Abschlussarbeiten ermöglicht einen unmittelbaren Praxisbezug und den Transfer von theoretischem Wissen in betriebliche Aufgabenstellungen.

## BERUFSFELDORIENTIERUNG

Auf der Grundlage erweiterter Management- und wiss. Methodenkompetenzen sollen das Kompetenzportfolio der internationalen Personalarbeit und Organisation verbessert werden. Auf der Basis thematisch begründeter Fachkompetenz im internationalen Personalmanagement wird es den Absolvent/-innen ermöglicht, erfolgreich als Personalexperten-/innen, als Führungskraft im Personalmanagement oder als Consultant zu arbeiten.

## INFORMATIONEN ZUM CURRICULUM

Die Module des 1. Studienabschnittes (1. und 2. Semester) umfassen grundsätzlich jeweils 6 ECTS-Punkte, dies entspricht grundsätzlich 5 Modulen pro Semester. Nur bei den Modulen HR 130/230 (Internationales Recht) und HR 140/240 (Internationale Arbeitsökonomik) wurden die jeweils 6 Creditpunkte aus Gründen des langsamer fortschreitenden Lernprozesses über zwei Semester hinweg verteilt, ansonsten erstreckt sich ein Modul jeweils auf nur ein Semester. Im 2. Studienabschnitt (3. und 4. Semester) sind ein Auslandssemester, ergänzende Block-Lehrveranstaltungen sowie die wiss. Abschlussarbeit enthalten.

## STUDIENVERLAUF

Das Studium umfasst vier Semester, von denen eines (gemäß Plan das 3. Semester) vollständig einem Pflicht-Auslandsaufenthalt gewidmet ist.

Für jedes der vier Semester des Studiums ist die Vergabe von 30 ECTS vorgesehen. Für die wissenschaftliche Abschlussarbeit (Masterarbeit) im 4. Semester sind 25 ECTS vorgesehen,

Nachfolgend werden für die einzelnen Module kurz aufgeführt. Die Zuordnung der Module zu den Semestern findet sich in der Curriculum-Übersicht. Die detaillierte Beschreibung der Module ist im getrennten Modulhandbuch IHRM zu finden.

## STUDIENINHALTE

### 1. Studienabschnitt

#### 1. Semester

##### PROPÄDEUTIKUM

Das Propädeutikum findet in der ersten Woche des ersten Semesters statt. Es hat das Ziel, die Studierenden als *teambuilding* in die Lage zu versetzen, ihr Studium zielgerichtet und effizient zu gestalten.

##### INTERNATIONAL AND INTERCULTURAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Kenntnisse über Theorie und Praxis des internationalen HR und interkulturellen Managements werden vertieft und Anwendungskonzepte des internationalen Personal- und Organisationsmanagements entwickelt.

##### STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT & ORGANIZATION

Hier werden insbesondere Zusammenhänge zwischen der Unternehmens- und der Personalstrategien verdeutlicht. Insbesondere spielt die Relevanz von strategischem Personalmanagement für die Unternehmens-

führung sowie für ihre wesentlichen Teilstrategien, wie die strategische Personalplanung, -gewinnung, -auswahl, -einsatz und -entwicklung eine wesentliche Rolle. Sie kennen und überblicken einerseits das theoretische Grundkonzept des Organisationsverhaltens und die Schnittstelle zum strategischen HRM in internationalen Organisationen.

#### INTERNATIONAL LABOUR LAW

Im 1. Semester stehen die rechtlichen Rahmenbedingungen des nationalen Umfelds im Vordergrund. Ausgehend von den rechtswissenschaftlichen Vorkenntnissen aus dem Erststudium erfolgen hier auch eine „Brückenbildung“ und Vereinheitlichung des Wissensstandes. Im aufbauenden 2. Semester liegt der Schwerpunkt dann auf den relevanten Normen des internationalen Rechts bzw. des einschlägigen nationalen Rechts im Lichte internationaler Vorgaben.

#### INTERNATIONAL LABOUR ECONOMICS

In diesem volkswirtschaftlichen Modul werden tiefergehende Aspekte zur Bedeutung und Funktionsweisen internationaler Arbeitsmärkte beleuchtet. Aufbauend auf Vorkenntnissen zu Angebot, Nachfrage und Gleichgewicht auf Arbeitsmärkten erwerben die Studierenden fortgeschrittene, forschungsgeleitete Kenntnisse der Arbeitsmarktökonomie und zu Imperfektionen auf Arbeitsmärkten.

#### STRATEGISCHES UND INTEGRIERTES MANAGEMENT

Das Modul zielt u.a. auch darauf ab, die Studierenden in die theoretischen und empirischen Themen des strategischen und integrierten Managements einzuführen. Die Studierenden erwerben langfristige und ganzheitliche (systemische Kompetenz) in Führungsaufgaben des Top-Managements von globalisierten, konzernierten Unternehmen.

#### QUANTITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind die Studierenden mit den wissenschaftstheoretischen und methodischen Grundlagen der quantitativen Sozialforschung vertraut. Die Teilnehmer/innen kennen wesentliche Untersuchungsdesigns der quantitativen Sozialforschung und wissen, diese gezielt mit den jeweiligen Forschungsfragen und -hypothesen zu verknüpfen.

## 2. Semester

#### DIGITAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Im 2. Semester erfolgt in diesem Modul ein wissenschaftlich wie praktisch angelegter Überblick über die zentralen Themen der Digitalisierung und eines digitalisierungsgerechten HR-Managements, insbesondere hinsichtlich Bedeutung und Auswirkungen auf Personalarbeit und Organisationsgestaltung. Die zentralen Theorien des mediengestützten Lernens und die Applikationen werden in praktische Anwendungen überführt.

#### INTERNATIONAL MANAGEMENT

Die Studierenden können die nationalen und internationalen Rahmenbedingungen und ihre Wechselwirkungen für die Führung von internationalen Unternehmen überblicken, systematisieren, analysieren und daraus Schlussfolgerungen für das Top-Management und HRM ableiten. Das Modul enthält aus Managersicht die Beurteilung relevanter komplexer, langfristiger und internationaler Entscheidungssituationen hinsichtlich Alternativen, Entscheidungsparametern sowie Optimierungsaspekten, um optimale Entscheidungen auf höherer Führungsebene zu treffen.

### WIRTSCHAFTSETHIK UND -PHILOSOPHIE

Grundsätzliche Standpunkte zu wirtschaftlichen Grundproblemen sollen unterschieden und den maßgeblichen philosophischen Grundrichtungen zugeordnet werden. Die Studierenden sollen dazu befähigt werden aus diesen Erfahrungen ihren eigenen Standpunkt zu bestimmen und damit den ethischen Rahmen für sich selbst zu entwickeln. Das Modul dient in besonderer Weise der intellektuellen, wissenschaftlichen und ethischen Persönlichkeitsentwicklung.

### QUALITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG

Das Modul baut auf den quantitativen Methoden im 1. Semester aus. Die Studierenden erkennen, wann ein qualitativer Zugang im Vergleich zu einer quantitativen Vorgehensweise zu bevorzugen ist, um Fragestellungen des International Managements beantworten zu können. Sie sind in der Lage, vorliegende qualitative Forschungsergebnisse kritisch zu reflektieren und darzustellen

## 2. Studienabschnitt

### 3. Semester

#### AUSLANDSEMESTER

Das Auslandssemester kann wahlweise in Form a.) eines Auslandssemesters an einer ausländischen Hochschule oder b.) in Form eines Praktischen Studiensemesters im Ausland (Praxissemester) erfolgen.

Das Auslandssemester an einer ausländischen Hochschule vertieft und verbreitert das im Inland erworbene Wissen durch wirtschaftswissenschaftliche Master-Lehrveranstaltungen, möglichst mit Bezug zu dem Themenfeld International Human Resources Management (IHRM), fördert das Verstehen des Wissens und erleichtert den Einstieg eines Master Absolventen/in ins Berufsleben in einer zunehmend globalisierten und interkulturellen Welt. Dauer ein Studiensemester und Belegung von 30 ECTS.

Im Praktischen Studiensemester im Ausland (Praxissemester) erwerben die Studierenden fortgeschrittene anwendungsbezogene Befähigungen in personal- oder organisationsrelevanten Bereichen eines Wirtschaftsunternehmens oder einer wirtschaftsnahen Organisation (wie z.B. Auslandshandelskammern, Verbänden, Business-Centern etc.) im Ausland. Es geht um den projektorientierten Erwerb von fortgeschrittenen Kenntnissen über die wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens in neuen und unvertrauten Umgebungen. Die Studierenden haben die Gelegenheit, ihr Wissen und theoretischer Erkenntnisse auf fortgeschrittenem Masterniveau in der betrieblichen Praxis einzusetzen. Dauer mindestens 20 Wochen.

### 4. Semester

#### INTERNATIONALES HR IN THEORIE UND PRAXIS

Die Veranstaltung im 4. Semester findet in Blockveranstaltungen statt. Die erste Blockveranstaltung ist in Anlehnung an eine „Summer School“ konzipiert. In diesem Rahmen erfolgt eine vertiefende Auseinandersetzung mit einem wissenschaftlichen Schwerpunktthema aus dem Internationalen Personalmanagement oder Organisation. Der Einbezug von ausländischen Gastdozenten und Studierenden ist explizit vorgesehen.

In der zweiten Woche präsentieren und verteidigen die Studierenden ein wiss. aufbereitetes Thema vor, das sich aus ihren mastergerecht fortentwickelten praktischen und wissenschaftlichen Erfahrungen und Ergebnissen während des Auslandssemesters ableitet. Dabei erfolgen auch wissenschaftliche Reflexion und Diskussion



der Personalmanagementforschung und -praxis. Für beide Blockveranstaltungen ist eine persönliche Anwesenheitspflicht vorgesehen, weil die Aneignung von Fachwissen und die darüber hinausgehende Entwicklung von Sozial- und Methodenkompetenzen den intensiven Austausch zwischen Dozent/-in und Studierenden voraussetzen.

#### **MASTER THESIS (inkl. Disputation): Masterarbeit**

Mittels der Master Thesis (Masterarbeit) im 4. Semester soll der/die zu Prüfende nachweisen, dass er oder sie in der Lage ist, mit den wiss. Methoden des Fachgebietes ein angewandtes Forschungs- oder Entwicklungsproblem im festgelegten Zeitraum zu bearbeiten und lösen, ein selbständiges, wissenschaftlich begründetes Urteil zu entwickeln, zu wissenschaftlich fundierten Aussagen zu gelangen und die Ergebnisse in sprachlicher wie in formaler Hinsicht angemessen darzustellen. Die Masterarbeit kann in einem Unternehmen im In- oder Ausland oder an der Hochschule in einem Forschungsprojekt durchgeführt werden. Die Bearbeitungszeit beträgt 6 Monate, gefolgt von einer Disputation (Präsentation und Verteidigung der Arbeit).

## **DIE STUDIERBARKEIT DES STUDIENGANGS**

Der Studiengang ist als Vollzeitstudium in Präsenzform konzipiert. Die Orientierung der Arbeitsbelastung der Studierenden (Workload) stellt ein wesentliches Element der Studienarchitektur dar. Ausgehend von der für den studentischen Workload einschlägigen Vorgabe der Kultusministerkonferenz von jährlich 1500 bis 1800 Stunden, setzt der Studiengang IHRM den durchschnittlichen Arbeitsaufwand mit 900 Stunden pro Semester an.

Die Arbeitsbelastung der Studierenden beläuft sich somit auf rd. 30 (Zeit-)Stunden, die für jeweils einen Credit rechnerisch anzusetzen sind. Studienbegleitende Nebentätigkeiten erhöhen die persönliche workload über die Vollzeittätigkeit des Studiums hinaus.

Dem Anspruch an die Studierenden, für die Veranstaltungen eine umfassende (tendenziell verifizierbare) Vor- und Nachbereitung zu betreiben, steht eine größere Transparenz hinsichtlich der Studienanforderungen durch die Bereitstellung jeweils aktueller Veranstaltungs- und Modulbeschreibungen gegenüber.

Das Studienkonzept beinhaltet ausdrücklich eine Flexibilität hinsichtlich der Teilnahme an Veranstaltungen und Prüfungen. So steht es den Studierenden frei, im Rahmen der eigenen Planung und Möglichkeiten jederzeit Veranstaltungen eines höheren Semesters zu besuchen und an den entsprechenden Prüfungen (sofern vorgesehen) teilzunehmen.

Der Studiengang wird bereits seit dem Wintersemester 2007/08 angeboten. Die Studierbarkeit, gemessen in empirisch ermittelter Studienabschluss-Erfolgsquote, effektiver Studiendauer und Abschlussnote, wurde in zwei Reakkreditierungen erfolgreich überprüft

| CURRICULUM  |        |  |     |    |           |     |
|-------------|--------|--|-----|----|-----------|-----|
|             | NR:    | MODULE   | SWS | LN | ECTS      | WL  |
| 1. SEMESTER | HR100  | PROPÄDEUTIKUM (empfohlen)                                  | 1   |    |           |     |
|             | HR110  | INTERNATIONAL AND INTERCULTURAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT | 4   | P  | 6         | 180 |
|             | HR111  | International Human Resources Management                   | 2   |    |           |     |
|             | HR112  | Intercultural Human Resources Management                   | 2   |    |           |     |
|             | HR120  | STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT & ORGANIZATION        | 4   | P  | 6         | 180 |
|             | HR121  | Strategic Human Resources Management                       | 2   |    |           |     |
|             | HR122  | Organizational Behavior                                    | 2   |    |           |     |
|             | HR130  | INTERNATIONAL LABOUR LAW                                   | 2   |    | 3         | 90  |
|             | HR140  | INTERNATIONAL LABOUR ECONOMICS I                           | 2   | P  | 3         | 90  |
|             | HR150  | STRATEGISCHES UND INTEGRIERTES MANAGEMENT                  | 4   | P  | 6         | 180 |
|             | HR151  | Strategic Management                                       | 2   |    |           |     |
|             | HR152  | Integriertes Führungssystem und Unternehmenserfolg         | 2   |    |           |     |
|             | HR160  | QUANTITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG      | 4   | P  | 6         | 180 |
| GESAMT      |        |  | 21  | 5P | 30        | 900 |
| 2. SEMESTER | HR210  | DIGITAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT                         | 4   | P  | 6         | 180 |
|             | HR211  | Grundlagen des Digitalen Human Resources Management        | 2   |    |           |     |
|             | HR212  | Digitales Lernen   | 2   |    |           |     |
|             | HR220  | INTERNATIONAL MANAGEMENT                                   | 4   | P  | 6         | 180 |
|             | HR221  | International Strategies: Management and Organization      | 2   |    |           |     |
|             | HR222  | International Management: Networks and Decision Making     | 2   |    |           |     |
|             | HR230  | INTERNATIONAL LABOUR LAW                                   | 2   | P  | 3         | 90  |
|             | HR240  | INTERNATIONAL LABOUR ECONOMICS II                          | 2   | P  | 3         | 90  |
|             | HR250  | WIRTSCHAFTSETHIK UND -PHILOSOPHIE                          | 4   | P  | 6         | 180 |
|             | HR251  | Wirtschaftsethik   | 2   |    |           |     |
|             | HR252  | Wirtschaftsphilosophie                                     | 2   |    |           |     |
|             | HR260  | QUALITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG       | 4   | P  | 6         | 180 |
|             | GESAMT |  |     | 20 | 6P        | 30  |
| 3. SEMESTER | HR300  | AUSLANDSEMESTER  |     | SL | 30        | 900 |
| 4. SEMESTER | HR410  | INTERNATIONALES HR IN THEORIE UND PRAXIS*                  | 4   | SL | 5         | 150 |
|             | HR499  | MASTER THESIS (einschl. Disputation)                       |     | P  | 25        | 750 |
|             | GESAMT |  |     | 4  | 1P<br>1SL | 30  |

\*Blockwoche

SWS: Semesterwochenstunden

SL = Studienleistung ohne Benotung

NR: Parameternummer

LN: Leistungsnachweis

Credits: ECTS (nach dem European Credit Transfer and Accumulation System)

Modul: mit den dazugehörigen Fächern

Prüfung: P = Prüfung mit Note

WL: Workload - Arbeitsaufwand der Studierenden in Zeitstunden

## ANSPRECHPARTNER

### WISSENSCHAFTLICHER STUDIENGANGLEITER

Prof. Dr. Thomas A. Martin  
Zimmer B 218  
[thomas.martin@hwg-lu.de](mailto:thomas.martin@hwg-lu.de)

### GESCHÄFTSFÜHRERIN

Regina Hamacher,  
Dipl.-Betriebswirtin (FH)  
Zimmer B 204  
Telefon: 0621/5203-225  
[regina.hamacher@hwg-lu.de](mailto:regina.hamacher@hwg-lu.de)

### DEKAN DES FACHBEREICHES BW II

Prof. Dr. Klaus Blettner

### FACHBEREICHSSEKRETARIAT

Kornelia Burchart  
Zimmer B 213  
Telefon: 0621/5203-155  
[kornelia.burchart@hwg-lu.de](mailto:kornelia.burchart@hwg-lu.de)

### BEWERBUNGSMANAGEMENT

Melanie Braun  
Zimmer A 027  
Telefon: 0621/5203-118  
[melanie.braun@hwg-lu.de](mailto:melanie.braun@hwg-lu.de)

### STUDIERENDENMANAGEMENT

Ute Herrmann  
Zimmer A022  
Telefon: 0621/5203-355  
[Ute.herrmann@hwg-lu.de](mailto:Ute.herrmann@hwg-lu.de)